Arica, a doce de julio de dos mil dieciocho.

VISTOS Y OIDOS:

PRIMERO: Ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, se inició causa **RIT T-9-2018**, en la cual doña **CLAUDIA DEL CARMEN MUÑOZ AGUILERA**, ingeniero agrónomo, domiciliada en calle El Rodano N°636, Villa Pedro Lagos, de la ciudad de Arica, interpone denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, por vulneración a la garantía de indemnidad y despido discriminatorio, en contra del **INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO** de la Región de Arica y Parinacota, persona jurídica de derecho público, en adelante e indistintamente **INDAP**, RUT N°61.307. 000-1, representada legalmente en esta ciudad, por su Director Regional, don **JORGE TORRES CABALLERO**, Cédula de Identidad N°6.768.534-2, ingeniero agrónomo, ambos domiciliados en calle Andrés Bello N°1593, de la ciudad de Arica, fundando su acción en los antecedentes de hecho y derecho que pasa a expresar:

I.- De la relación laboral con la demandada –Indap- antecedentes de contexto.

Señala que, ingresó a trabajar el 16 de febrero del año 2012, asumiendo la función de Apoyo en el área Arica, siendo su calidad contractual a contrata. Añade que, en el mes de mayo de 2012, fue trasladada a la dirección regional como apoyo a la dirección regional. En el año 2013 fue nombrada Jefa de Fomento, cargo que ejerció hasta el 21 de abril de 2016. El mes de marzo del año 2015, asume como jefa de operaciones doña Daniella Díaz García. Pasando a tener dependencia jerárquica de la señora Díaz. Dice que, a mediados de 2015, se inician las primeras expresiones de maltrato por parte de la jefa de Operaciones, Daniella Díaz García, las que se fueron incrementando con el paso del tiempo. Así las cosas, durante el mes de abril de 2016, decidió presentarse ante el Director Regional, a efectos que realizara alguna acción que mejorara su situación laboral, el resultado de esta petición fue que a los pocos días, el 21 de abril de 2016, se le comunica un cambio de sus funciones, y la supresión del cargo de jefa de fomento. (RE N° 055.774 de la DR) Se la deja como encargada de programas tales como: PROGYSO, Turismo Rural, Convenio Sence, entre otros. El 27 de diciembre de 2016, se entrevista con el Director regional, en esta reunión le manifiesta que leyendo la Resolución sobre procedimiento de denuncia por acoso, ha podido verificar que concurren en su caso muchas de ellas. Atendido a lo anterior, le pide por favor que adopte algunas medidas para solucionar la situación que enfrentaba con la Sra. Díaz. El día 28 de diciembre de 2016, rompió en llanto en su lugar de trabajo, fue llevada al IST por el señor Leiva, estuvo con licencia médica, las que sumadas alcanzaron 38 días. El retorno al trabajo fue difícil, la actitud de la señora Díaz, y de los cercanos a ella seguía siendo hostil para con ella. El 02 de enero de

YRBWFZNXXD

2017, se le indica que será nuevamente cambiada de funciones, asumiendo la labor de Ejecutiva Integral en el Área Arica (función que mantuvo hasta la época de su desvinculación).

Indica que, el clima laboral adverso que enfrentaba, la llevó a que el 11 de abril de 2017 presentara una denuncia administrativa por Acoso Laboral, dándose lugar al procedimiento previsto al efecto, y con fecha 28 de abril de 2017, mediante Resolución Exenta 0636638 de INDAP Nacional, se inicia sumario administrativo para determinar la procedencia de la denuncia y las responsabilidades funcionarias que correspondiesen. Agrega que, a los pocos días de hecha su denuncia, pudo observar el malestar o molestia que provocó aquélla, sobre todo del Director Regional de INDAP, señor Torres, entendiendo que básicamente tal molestia para con ella, se fundaba en que la Sra. Díaz sería una profesional cercana y de confianza de aquél. Acota que, si el clima laboral era adverso para ella, antes de haber realizado la denuncia, posteriormente a ello, el ambiente, y el trato se tornaron más difíciles y complejos. Sería así que durante el proceso de tramitación del sumario por acoso laboral, con fecha 05 de julio de 2017, fue notificada del hecho de habérsele formulados cargos, en el sumario en curso. Efectivamente el fiscal se los formula, a pesar de ser ella la denunciante, y nada dice en ese momento respecto de la denunciada. Expresa que, posteriormente a la formulación de cargos de los que fue objeto, los meses venideros fueron más desgastadores todavía: debía convivir con un ambiente laboral hostil a su persona, cargos de los que debía defenderse, y, tratar de superar la depresión que se había gatillado a consecuencia de todo lo vivido en su trabajo por tanto tiempo. Como consecuencia estuvo con licencias médicas de modo reiterado, hasta que el 25 de agosto de 2017, fecha en que se reintegró a trabajar. Desde el 25 de agosto hasta el día 20 de septiembre de 2017, enfrentó una serie de hechos: notas de demérito el 05 de septiembre de 2017, precalificación funcionaria en clara contradicción con los dos pre informes de desempeño que habían de servirle de base, afirmando que nuevamente tuvo que recurrir a apoyo médico, y ante lo insostenible de su situación laboral, con fecha 22 de septiembre de 2017, interpuso acción de tutela laboral de la garantía fundamental o derecho a la Integridad Psíquica del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 485 inciso primero del Código del Trabajo, precisando que la causa fue ventilada en el tribunal del trabajo de la ciudad de Arica, RIT T-43-2017, siendo la sentencia dictada con fecha 15 de enero de 2018.

Por otra parte, indica que durante la secuela del juicio, a fines del mes de noviembre de 2017, fue citada por el Director de Indap, señor Torres Caballero, el que, de manera verbal le comunicaba que no sería renovada su contrata para el año 2018, haciendo presente que en esa ocasión ni en otra posterior se habría argüido fundamento alguno que explique la voluntad del Director de no renovarle en su contrata, contrariando lo que reiteradamente la Contraloría General de la República ha dispuesto

YRBWFZNXXD

en sus dictámenes, en cuanto a que tratándose de la no renovación de personal a contrata, no basta la sola llegada del plazo, sino que además debe fundamentarse la decisión, y, esto importa la existencia de un Oficio, Ordinario o Resolución que así lo respalde, máxime si ya existe la legítima confianza de seguir siendo renovado en su puesto de trabajo instalada en el funcionario.

Refiere que, en este contexto, con fecha 20 de diciembre de 2017, en circunstancias de la audiencia de juicio, representó al tribunal de la causa, el hecho de haber sido "notificado" que no continuaría para el año 2018. Este nuevo hecho importó que se hiciera lugar a la medida cautelar pedida en audiencia, y, se decretara como tal: el dejar sin efecto la cesación de sus funciones, hasta el término del juicio. El 15 de enero de 2018, se dicta la sentencia, rechazando la existencia de la vulneración de garantías fundamentales que la motivaron, aclarando que sin perjuicio del fallo, el que rechazó su pretensión, la medida se mantuvo vigente hasta el 29 de enero de 2018, época en que se certificó que la Sentencia se encontraba firme y ejecutoriada. Menciona que, durante la audiencia de juicio en la causa T- 43-2017, concurre como absolvente el actual demandado, don Jorge Torres Caballero, el que interrogado expresa que ella fue el único funcionario que no fue renovado para el año 2018. Al efecto, deja constancia que durante la secuela del juicio de tutela, específicamente el mes de noviembre de 2017, fue notificada que fue absuelta de los cargos que le fueran formulados en el sumario administrativo.

Asevera que, en virtud de la medida cautelar decretada, se dictó la Resolución N°166/264/2018, que mantenía su contrata hasta el 31 de enero de 2018, manifestando que efectivamente prestó servicios como funcionaria de INDAP, hasta el día 31 de enero de 2018, añadiendo que para el adecuado entendimiento de los hechos que fundan la presente acción de tutela, resultaría de suma relevancia, tener presente lo consignado en el Considerando Vigésimo Séptimo de la Sentencia dictada en causa T-43-2017 (el cual se da por reproducido).

II.- Las garantías que se vulnera con los hechos narrados.

Señala que, la represalia que constituye su no renovación como funcionaria en Indap, para el presente año 2018, y que constituiría una vulneración a la Garantía o derecho a la Indemnidad del artículo 485 del Código del Trabajo se manifiesta: 1) En la evidente falta de necesidad de su desvinculación; 2) La ausencia de fundamento que explique la voluntad de no ser renovada en sus funciones; 3) Ser la única funcionaria de Indap Arica y Parinacota que no fue renovada en sus funciones; 4) La carencia de elementos objetivos que puedan explicar razonadamente la decisión adoptada por su jefatura; 5) Su calificación de desempeño funcionario corresponde a la calificación "Buena"; 6) Que, la demandada habría infringido lo expresamente instruido en el Oficio Circular N°35 del 13 de noviembre del año 2014, emanado del Ministerio de Hacienda, dirigido a Ministros, subsecretarios, Intendentes, Jefes Superiores de Servicios, el que

YRBWFZNXXD

expresamente indica que: (Se da por reproducido); 7) Llevar seis años en Indap, lo que habría instalado la legítima confianza de seguir siendo renovada en su contrata; 8) En que efectivamente ejercitó una acción judicial en contra de su empleadora; 9) Existiría una relación cronológica entre su desvinculación y la acción de tutela ejercitada por ella, que en sí mismo reflejaría un nexo causal.

Sostiene que, los mismos hechos relatados supra serían de contenido discriminatorio, contrariando lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo en relación del artículo 2 del mismo cuerpo legal, sumándose a ello, la falta de fundamento que explique la decisión de no renovarla en sus funciones, que denotarían un uso abusivo de sus facultades por parte de la denunciada, ejercitándola por mero capricho y arbitrariedad. Los hechos narrados en esta presentación, cuya ponderación ha de efectuarse a la luz de los hechos desarrollados precedentemente, llevarían a concluir que se habría limitado el pleno ejercicio del derechos a la no discriminación en el ámbito laboral, del que es titular por mandato expreso de los artículos 19 N°1, 16 de la Constitución Política, y del artículo 2 del Código del Trabajo, añadiendo que la desvinculación de la que ha sido objeto, se derivaría del hecho de haberse atrevido a denunciar, a accionar y que diera lugar a la acción de tutela T-43-2017. Así, el Director regional Indap, le habría dado un trato arbitrario, discriminatorio e injusto, carente de fundamento, entendiendo que atentaría contra la legítima confianza existente, en cuanto a seguir siendo renovada en sus funciones.

Terminan solicitando, previas citas legales, que se declare que la demandada ha incurrido, con ocasión de su desvinculación, en un acto de Represalia por la demanda de tutela laboral, interpuesta en su contra por esta parte, causa RIT T-43-2017, lo que constituiría una vulneración a su garantía o derecho a la Indemnidad, y que además la demandada ha incurrido en actos y hechos que constituyen una limitación al pleno ejercicio del derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, y que tal afectación es arbitraria, carece de justificación suficiente, es desproporcionada, grave y lesiona el contenido esencial de tales garantías protegidas la primera por el numeral 16° del Artículo 19 de la Constitución Política de la República, en relación al inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo, por lo que el despido es además Discriminatorio conforme al artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo en relación con el artículo 2° del mismo cuerpo legal, ordenando en definitiva a:

1.- Reincorporarla o recontratarla, en igual condición, destinación o lugar de desempeño, grado, funciones, que detentaba antes del hecho lesivo denunciado por este intermedio, incluidas todas las prestaciones, incentivos y/o bonificaciones a que como funcionaria tuvo derecho hasta la época de su desvinculación, más las remuneraciones, que haya dejado de percibir mientras estuvo apartada de su trabajo.

2. En subsidio a lo solicitado en el punto anterior o si el tribunal lo estima en derecho proceder, se condene a la denunciada a pagar la indemnización equivalente a

YRBWFZNXXD

los once meses de su última remuneración siendo el total de estas a la cantidad de $14.041.808.- pesos, o lo que el tribunal estime conforme lo contempla el artículo 489 del Código del Trabajo, más los recargos legales e intereses y costas de este juicio.

SEGUNDO: Que, la parte demandada viene en contestar la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, solicitando su rechazo, con costas, argumentando al respecto, lo siguiente:

I.- Aclaración y rectificación previa de los hechos expuestos por la demandante.

A.- fecha de ingreso de la funcionaria. Reconoce que el día 16 de febrero de 2012 efectivamente existe incorporación de la actora a la dotación pero en calidad de suplente, no ha contrata, produciéndose su ingreso efectivo en la dotación en esta última calidad por resolución exenta de fecha 01 de mayo de 2012.

B.- Hechos nuevamente alegados, ya resueltos en previa causa. En segundo término, resalta el hecho de que la descripción fáctica de los hechos que realiza la actora, corresponde a un relato propio de la pasada tutela ventilada en causa RIT T-43-2017 de este mismo Tribunal, aclarando que en la causa de tutela previa se certificó ya por funcionario competente su estado de ejecutoria para todos los efectos legales, situación no menor pues tales fundamentos de hecho, existencia de supuestos apremios, clima laboral adverso, actuar por parte de su jefatura motivado por supuestos malestares y molestias y demás que allí indica no son ciertos, según sentencia previa de fecha 15 de enero de 2018 y no deben ser objeto de nuevo debate.

C.- Institución de la confianza legítima como creación jurisprudencial administrativa. Refiere que la circular número 35 del Ministerio de Hacienda correspondiente al año 2014, si bien puede acarrear consecuencias administrativas para este ente público, el contenido de tal circular no constituirían derechos que la demandante pueda obligar hacer respetar en juicio, salvo por cierto que el tribunal realice una interpretación similar.

D.- El por qué se produjo absolución de la actora en sumario previo (numeral 21 apartado primero). Indica que, la actora omite convenientemente mencionar la totalidad de los hechos ocurridos, a fin de mostrarse como una víctima de las circunstancias, receptora de malos tratos y no fuente de ellos. Lo cierto sería que este es el texto completo del sumario que la absolvió de cargos, según lo dispone el apartado tercero, del considerando quinto de la resolución exenta número 158052 de fecha 13 de octubre de 2017 “3) por último, en relación a doña Claudia del Carmen Muñoz Aguilera, aún cuando el fiscal Instructor estimó que los hechos y responsabilidades del cargo se encuentran debidamente acreditadas, esta Dirección Nacional, en calidad de sentenciadora rechazará la propuesta y en su lugar absolverá a la funcionaria, tomando en consideración que la denuncia por acoso o maltrato es un derecho de quien se siente víctima de esta situación, basado en sus propias

YRBWFZNXXD

percepciones, que aunque no se verifiquen en un procedimiento objetivo y técnico como es el Sumario Administrativo, ellas en sí mismo no constituyen una infracción administrativa, salvo si ellas fueren maliciosas o mal intencionadas, circunstancia que no llegó a quedar comprobado con los cargos del Fiscal Instructor.", agregando que como se ve, no se procedió a la absolución por no ser efectivos los hechos que se le imputaban a la hoy actora, sino por estimar el sentenciador administrativo que ellos debían ser sancionados y ventilados en otro procedimiento y no dentro de un Sumario Administrativo.

II.- Designación en funciones a contrata bastan, por su naturaleza, para poner término a funciones de la actora, lo que es reconocido por Tribunales Superiores de justicia.

Hace mención a los artículos 9 y 147 de la Ley 18.834, en relación al artículo 19 del Código Civil.

III.- Antecedentes previos que justifican desvinculación y desestiman supuesta represalia hacia la funcionaria:

A) Actos del empleador, conocidos por la ex funcionaria, que sustentan su desvinculación:

A.1- Caída en el desempeño profesional: Dice que, como ya se apreció en la causa previa de tutela, la labor profesional de doña Claudia Muñoz habría ido decayendo en el tiempo según parámetros objetivos, ya que si bien alega una calificación de buena para el período 2017, esta sería inferior a la del período anterior, aún cuando tal calificación no reflejaría su desempeño funcionario al momento de su no renovación. Resalta que la funcionaria no habría cumplido las expectativas en diversas labores, por ejemplo, en cuanto a trato con el usuario; en cuanto a que delegaba, unilateralmente, funciones que se le encomendaban en otros funcionarios, pues estimaba que no le correspondía realizarlas a ella, aún cuando su jefatura se las encomendaba. Sobre este punto sería útil recalcar el estado de las licitaciones y demás proyectos que dejó sin terminar, o encomendar a otros colegas, al momento de salir con permiso por matrimonio, supuso graves trastornos al normal funcionamiento de las labores del servicio, durante el año 2016. Estas faltas se explayarían más latamente en causa previa de tutela ya descrita, y que la hoy actora, a enero de 2018, e incluso antes del inicio de su previa demanda, ya las tenía en conocimiento, existiendo documentos que avalan que se le hicieron presentes, en que se le pidió explicaciones del estado de sus labores, en definitiva, discutidas y conocidas por esta, lo que ella muchas veces interpretó como acoso, y no como el legítimo ejercicio de las facultades de supervisión de su jefatura.

A.2- Falta de inserción al grupo laboral: Esta circunstancia también sería clara y conocida de forma previa por la actora, quien alude en su previa demanda T-43-2017, que el general de sus compañeros de trabajo estaban en su contra, manifestándoles

YRBWFZNXXD

ella a los mismos, en reiteradas oportunidades, que por culpa de ellos se encuentraría en el estado nervioso y de salud que actualmente declara tener. No obstante ello, de los años de hostigamiento que ella refirió padecer, 2015 a 2017, sólo pudo individualizar a doña Daniela Díaz como agente de malos tratos a su persona, ello de los cerca de 30 funcionarios que Componen Indap Arica Parinacota, sin perjuicio de lo cual, a pesar de apuntar a alguien en concreto, no habría sido capaz de detallar un solo acto específico que legalmente avalara sus dichos.

A.3- Falta de capacidad de discernimiento en sus derechos funcionarios V/S legítimas ordenes de la autoridad: Refiere que, entrado el segundo semestre de 2017 se hizo más evidente esta dificultad, en casos claros como por ejemplo cuando se citaba a reuniones a la actora, junto a todos los demás funcionarios, incluso con el Director Nacional, en el mes de agosto y septiembre de 2017, a las que la demandante estimaba y decidía unilateralmente no asistir bajo sus consideraciones, a pesar de las órdenes directas de sus superiores. Así, indica que se acreditará también que se le encomendaban a la señora Muñoz Aguilera labores a realizar por parte de su jefatura, negándose esta bajo el pretexto de que había otras personas que bien podrían realizarlo y que ella no tenía tiempo, más sí ella tenía ya otras labores de mayor prioridad.

B) Antecedentes fundantes de desvinculación se encuentran en gran parte en causa previa de tutela:

Expone que, el hecho de que la mayoría de los antecedentes antes referidos se encuentren ya en conocimiento de este Tribunal, por medio del procedimiento de tutela laboral previo, implicaría no sólo que el Juez tuvo conocimiento de los reclamos del empleador en cuanto al desempeño previo de la funcionaria, sino que esta misma también, si es que alegase que los desconocía a esa fecha, pudo hacerse de ellos dentro del desarrollo de tal proceso. Las calificaciones previas, 2016 y 2017, acompañadas en el proceso, si bien correspondían a una evaluación de buena, ya no eran de igual tenor que sus calificaciones de los primeros años de desempeño.

C) Hechos indiciarios indicados por la contraria son todos de fecha posterior al inicio de su calificación 2017.

En este punto hace referencia al hecho de que, si bien coincidirían temporalmente los hechos de presentación de demanda de tutela por Muñoz Aguilera en relación a su no renovación de funciones por el año completo 2018, queriendo hacerse ver por ella que esta última sería consecuencia de la primera en carácter de represalia por el ejercicio legítimo de sus derechos, la situación es la contraria. El proceso de seguimiento de la labor de cada funcionario, por medio de sus calificaciones, ya hacía prever su salida, lo mismo que su conducta funcionaria ya descrita, salidas intempestivas, desobediencia de órdenes directas de su jefatura, faltas de respeto a la misma, etc, La coincidencia cronológica sería por tanto a la inversa, por

YRBWFZNXXD

ejemplo, luego de que se realizara una reunión de trabajo el 04 de septiembre de 2017 a la que se citó a todos los funcionarios, la actora se habría negado injustificadamente a asistir, concurriendo primero don Claudio Dinamarca a solicitar su presencia y luego el Director Regional don Jorge Torres, para poder dar inicio a tal reunión, explotando la actora faltándole el respeto al tratarlo de estúpido, lo que supuso en el momento que el Director le advirtiese, calmadamente, que se le sancionaría con anotación de demérito por ello a la brevedad. Se inició igualmente un proceso por sus faltas funcionarias en el mismo período, y luego de forma coincidentemente posterior, se interpone la demanda de tutela de la actora. Estima que la prueba indiciaria que pudiese tomarse en consideración en este juicio, no denotaría entonces que sería el empleador quien, a consecuencia de la demanda interpuesta, decide como represalia poner término a las funciones de uno de sus subordinados, sino que al verse este último en una situación en que, por su deficiente desempeño y conducta, bien podía ser destituido, inicia una acción legal para paralizar todo proceso en su contra, lo que en el hecho habría ocurrido y surtido efecto, tanto respecto del sumario iniciado en su contra, de allí que se le absolviese de cargos estimando procedente la tutela para resolverlos. Así también el cese de funciones se habría visto limitado por medida cautelar de este Tribunal que aplazó su salida hasta enero de este año. Se haría más de manifiesto el inicio de la tutela primitiva de la actora como un escudo procesal que cubriese su mal actuar, tomando en consideración que doña Claudia Muñoz se representó su salida luego del episodio antes descrito de faltar el respeto al Director Regional el día 04 de septiembre de 2017, expresando en tal reunión claramente que lo ocurrido, por sí sólo e independiente de todo otro fundamento de los ya vertidos, podría dar pie a su salida. Ante este claro temor, fue que se habría gestado la demanda de tutela previa, la que fue calificada de infundada, genérica y sin bases por previa sentencia, pero eficaz al fin y al cabo como contramedida de las consecuencias lógicas que se devenían de su mal actuar funcionario. Así, entiende que se rompe entonces el nexo causal Demanda/No renovación como represalia, pues insiste que los hechos que fundan tal no renovación serían previos a la primitiva acción de la actora.

IV.- Pruebas indiciarias fundantes de tutela laboral alegados por la demandante:

A) Ausencia de fundamentos para la desvinculación, necesidad de la misma.

Expresa que en uso de las prerrogativas que la ley entrega a los jefes de servicio en el ámbito administrativo, la pertinencia y la calificación de "necesaria" de la salida de un determinado funcionario, más aún en calidad de contrata, sin perjuicio de lo cual, la necesidad de desvinculación estaría manifestada en actos previos a la demanda de la actora, pudiendo que ella los califique de insuficientes, de impertinentes o revestirlos de cualquier otra calidad que desee, pero no de ausentes.

YRBWFZNXXD

B) Única funcionaria de Indap no renovada.

Reconoce que esto es así, atendido que si bien existen dentro del Instituto de Desarrollo Agropecuario otros funcionarios salientes en igual período que la actora, ello se debe a otras razones distintas al de la funcionaria en cuestión, aplicándose sólo a ella la no renovación de su designación en el cargo, pero tal circunstancia acontecería porque sólo ella poseía las deficiencias latamente explicadas en el desempeño de sus labores y sólo ella efectuó las conductas contrarias al buen desempeño de la función pública.

C) Carencia de elementos objetivos.

Se remite a lo ya señalado, pues elementos objetivos existirían de peso y entidad suficiente para justificar la decisión administrativa.

D) Calificación funcionaria de buena.

Al efecto, indica que la calificación a pesar de ser buena, es inferior a la de años anteriores, lo que sería un elemento válido y objetivo que la jefatura toma en cuenta al momento de decidir renovar o no.

E) Infracción a circular 35 de 2014, proveniente del Ministerio de Hacienda.

Hace presente, que la circular aludida es eso, una instrucción administrativa con directrices para la elaboración de decretos, pero no sería una fuente generadora de derechos y obligaciones, tal y como pretende la contraria.

F) Seis años de labores en Indap.

Sostiene que, la extensión temporal de las labores de la actora podría ser un elemento necesario para configurar la institución jurisprudencial de la confianza legítima, pero sería irrelevante para la creación de un derecho de propiedad de la demandante que pueda ser vulnerado y protegido por la tutela, lo que como se ha visto no sería legalmente procedente.

G) Ejercicio de una acción judicial previa por parte de la actual demandante.

Expone que, los fundamentos para no promover una continuación en las funciones de la demandante, son múltiples y previos incluso a las acciones judiciales por aquella impetradas, lo que acredita, a su juicio, que la situación sería la contraria a lo que aquí se plantea. Sería la señora Muñoz Aguilar quien interpone acciones judiciales como medida preventiva al legítimo actuar de su empleador, por razones ampliamente fundadas.

H) Expresión del sentenciador en fallo causa T-43-2017.

Entiende que, el ante-juicio que formula el sentenciador, dando su opinión y recomendando el inicio de acciones legales en su contra, por estimar que existe una clara vulneración de derechos que dan pie a una nueva acción de tutela, sería del todo irregular y no podría tenerse en cuenta al momento de fallarse el nuevo asunto

YRBWFZNXXD

sometido a conocimiento actual del tribunal, pues sería una opinión legal y procesalmente infundada.

I) Secuencia cronológica.

Afirma que, la previa acción de tutela interpuesta no sería la causa del cese en la continuidad de los servicios de que se trata, sino que sería efecto del legítimo control y supervisión previos que la jefatura efectuó sobre todos sus subordinados, incluida la actora, en aras de formar una convicción en cuanto a mantenerla o no en el servicio activo, siendo la no renovación el corolario de tal proceso previo, y no a la inversa como lo quiere hacer ver la contraria tergiversando los hechos ocurridos. Agrega que, en el previo proceso de tutela, se ordenó no desvincular a la profesional hasta que la sentencia que fallaba el asunto no estuviese ejecutoriada, por lo que impedido por un acto de la judicatura fue que Indap se vio obligado a extender las funciones de la actora, de allí el nuevo plazo de extensión más breve, el cual obedece a acatar la orden de este Tribunal, pero en realidad la decisión se trataría de la simple no renovación de la contrata que terminaba, por mandato legal, el 31 de diciembre de 2017.

J) Existencia de lesión o daño sufrido.

Señala que, cobra aquí importancia la naturaleza jurídica de la modalidad a contrata, esencialmente temporal y transitoria, cuyo límite temporal lo fija la ley, o en su defecto una resolución administrativa, basada en el mismo ordenamiento jurídico, que ordena un plazo menor de extensión

V.- Desvinculación discriminatoria:

De todo lo expuesto, sería claro que la decisión no sería discriminatoria en la forma en que se ha planteado, en que por mera represalia se estimó desvincular a la actora de manera irracional y arbitraria, pues ya que sólo ella, de toda la dotación de Indap, ejercía el cargo especial que se le encomendó y sólo ella mostró falta de facultades suficientes para su correcto desempeño, entonces sólo a ella no se renovó su contratación, lo que sería lógico y del todo legal, añadiendo en este sentido que, de querer asimilarse normas laborales a los funcionarios sujetos al estatuto administrativo, deberá tenerse presente el inciso cuarto del artículo segundo del código del trabajo, el cual precisamente se refiere a distinciones, exclusiones o preferencias basadas en calificaciones exigidas para un empleo, tal y como habría ocurrido en el caso concreto. En conclusión, refiere que la demanda de la actora carecería de fundamento, pues se trataría de una demanda de tutela, es decir, vulneración de derechos fundamentales el cual se sustenta en la indemnidad de su cargo, el que a su vez supone la no renovación basada en una represalia del empleador, lo que entiende que no se condice con el razonar de todo un servicio público, ni con la realidad legal vigente, la que establece el cese por el mero transcurso del tiempo, ipso facto y de pleno derecho, sin que pueda alegarse que en base a circulares e instrucciones, naciera para la actora el derecho a ser renovada su contratación año a año, a menos que la autoridad fundase

YRBWFZNXXD

debidamente su salida. Ello no tendría sustento legal alguno, así lo habrían determinado los Tribunales Superiores de Justicia, pues la no renovación se trataría de una decisión de la autoridad, quien es la que decide, autónomamente si desea hacerlo o no, todo englobado en la inactividad de la actora para hacerse con los fundamentos de tal decisión, si así lo hubiese querido, traspasando malamente la carga del actuar a su ex empleador, también, sin fundamento legal para ello. Por último, no podría alegarse discriminación arbitraria e ilegal, si se trata de la provisión de un cargo específico, con una funcionaria que, si bien poseía fortalezas, también revestía debilidades específicas para el cargo en cuestión, todos hechos previos a la acción de tutela de la demandante, por lo que se desestimaría con ello un aparente acto de represalia en su contra. Entiende que esta acción sería infundada pues la demandante se limita a comenzar desde la base que se vulnera su indemnidad, pues la no renovación sería irracional y arbitraria, motivado ello por un acto de supuesta represalia. La cuestión sería que en momento alguno se explica cómo se entiende que posee ese derecho a renovación en el sistema público, cómodamente no se razona como el artículo 9 y el 147 de la ley 18834 no se aplicarían a su caso concreto, pues dicha explicación sería paso previo para suponer la indemnidad.

TERCERO: El Tribunal, en las respectivas audiencias preparatorias, procedió a llamar a las partes a conciliación, la cual no se produjo.

CUARTO: Que, en las respectivas audiencias preparatorias se establecieron como hechos no discutidos, los siguientes: **1)** La base de cálculo sería la última remuneración, $1.276.528.-; y **2)** Que la demanda de la causa Rit T-43-2017, fue presentada el día 22/09/2017.

QUINTO: Luego, se procedió a recibir la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos a probar, por estimarlos sustanciales, pertinentes y controvertidos: 1) Fecha exacta y precisa de la no renovación de la contrata, de la demandante; hechos y circunstancias; 2) Efectividad de obedecer la no renovación de la contrata de la actora a motivos de discriminación y/o haber ejercido la tutela laboral de la causa Rit T-43-2017; hechos y circunstancias que lo demuestren.

SEXTO: Que, para acreditar sus alegaciones la denunciante rindió e incorporó en la audiencia de juicio el siguiente antecedente:

Documental:

1.- Carta 070038 de 04/12/2017, Octavio Sotomayor Echenique, Director Nacional de

Indap.

2.- Resolución RA N° 166/264/2018 de INDAP Región Metropolitana, 31/01/2018.

3.- Piezas del Expediente Sumarial fojas 242 a 253, sustanciado por RES EX. 0636638 de

Indap Nacional.

YRBWFZNXXD

4.- Correo electrónico 29/11/2017, Claudia Muñoz a José Rivas,

5.- Correo electrónico 29 - 30 de noviembre de 2017, Claudia Muñoz a José Rivas.

6.- Correo electrónico 30/11/2017, Claudia Muñoz Storey Palma con copia a José Rivas.

7.- Correos electrónicos, de fecha 06/04/2017, intercambiados entre doña Claudia Muñoz y don José Rivas.

8.- Correos electrónicos, de fecha 05/04/2017, intercambiados entre doña Claudia Muñoz y don José Rivas.

9.- Oficio Circular 35 de Ministerio de Hacienda, de fecha 13/11/2014.

10.- Copia Oficio N° 012125 de fecha 23/02/2018, enviado por el Director Subrogante de Indap a la Contraloría General de la República, Región de Arica y Parinacota.

11.- Copia de Precalificación 2016 – 2017.

12.- Copia de primer y segundo informe de desempeño (antecedente base de la precalificación 2016 - 2017).

Confesional:

Don José Luis Rivas Deville, en su calidad de director subrogante de Indap Arica y Parinacota. Quien declara que presta servicios para Indap desde el mes de junio de 1980. Dice que, conoce a la actora ya que trabajó en Indap. Señala que, don Jorge Torres en su calidad de director de Indap, comunicó a la actora en el mes de noviembre de 2017 que no se renovaría su contrata para el año 2018. Indica que, precalificó a la actora para el año 2017 en lista buena. Refiere que, el período de precalificación va desde el mes de septiembre al mes de agosto del año siguiente. Manifiesta, que el primer informe de desempeño va de septiembre a diciembre, el segundo informe de desempeño, va de enero a abril, y la precalificación abarca todo el período más el desempeño desde mayo a agosto. Expresa que de los 27 funcionarios que cuenta Indap, sólo la actora fue calificada en lista buena, ya que el resto fue calificado en lista muy buena. Asevera que sólo a la actora no se renovó su contrata para el año 2018. Agrega que, durante el período 2017 la actora presentó problemas de relaciones con los funcionarios, indicando que en su calidad de jefe de área en una oportunidad en el mes de abril o mayo de 2017, la actora no aceptó las observaciones realizadas y se ofuscó, no pudiendo exponerle que las observaciones se encontraban superadas. Además, existieron reclamos por parte de consultores por actitudes de la actora que no les parecían adecuadas. Expone que durante el año 2017 no se aplicó ninguna medida disciplinaria a la actora. Hace presente, que el hecho más relevante para no renovar la contrata de la actora fue que durante los primeros días del mes de septiembre de 2017 hubo una reunión donde el director regional de la época invitó a todos los funcionarios a la cual la actora no asistió y se ofuscó, tratando mal al director, procediendo la

YRBWFZNXXD

demandante a retirarse. Por último, indica que cree que en la no renovación de contrata de la actora no influyó la denuncia de vulneración de derechos fundamentales que ella interpuso ante este tribunal.

Testimonial:

1.- Doña Bernardita Leonor López Fuentes, RUT 5.993.808-8, Funcionaria Pública, domiciliada en Rodelillo N° 2243, Arica. Quien señala que trabaja en Indap. Añade que, en varias oportunidades le ha tocado integrar comisiones calificadoras, toda vez que es una de las funcionarias más antiguas de la institución, correspondiéndole representar al estamento profesional. Acota que, tocó integrar la comisión calificadora 2017, la cual estaba compuesta por cinco funcionarios, tres de alto rango, que corresponde a la dirección regional, un representante de la Anfi, quien se tuvo que retirar de la reunión por no representar a la actora, ya que la demandante se cambió a la Asociación del Bio-Bio, más ella que representaba al estamento profesional y la secretaria. Precisa que, todos los funcionarios fueron calificados con excelente nota, lo cual le llamó la atención en un clima laboral tan quebrado. Agrega que, la actora fue la última en ser evaluada, cambiando la actitud de los integrantes de la mesa, atendido que se trataba de la demandante. Expresa que, ella tenía aprensiones y empezaron a evaluar factor por factor. Indica que respecto a cada factor ella tomaba la palabra y decía que la evaluación que se le hizo al actora no correspondía o coincidía con el informe 1 y con el informe 2, por cuanto en el informe 1 la actora tenía “Muy Bueno” y en el segundo informe lo mismo, siendo calificada en el último período, esto es, en la pre calificación con notas que no eran tan buenas, es decir, habían bajado considerablemente, entonces ella le dijo a la junta que no podía ser que una funcionaria que haya trabajado 19 días de ese período (último trimestre) hubiera bajado tanto las notas. Aclara que ella era sólo un voto, pero se debía tener tres votos, indicando que un funcionario de la junta dijo al evaluar la parte de conocimiento “yo le voy a subir la nota a la actora, dado que es una buena profesional”. Así, con tres votos pudieron subir la calificación de la actora en un punto, pero todos los demás factores se mantuvieron, ya que don Jorge Torres era quien decidía si se le subía o mantenía la nota a la actora, afirmando que él en su calidad de Director no tuvo la voluntad de subirle la nota a la actora. Deja constancia, que después de la denuncia interpuesta por la actora ante este tribunal se quebrantó todo el clima laboral al interior de la institución. Sostiene que, la actora finalmente fue calificada con nota buena, pero con el mínimo de puntaje. Expone que la actora siempre fue felicitada en el desempeño de sus funciones.

2.- José Miguel Storey Palma, RUT N° 17.030.067-K, Ingeniero Agrónomo y consultor, domiciliado en Oscar Belmar N° 139, Saucache, Arica. Quien refiere que es consultor externo de Indap, teniendo a cargo el servicio de asesoría técnica de la unidad operativa Chaca-Vitor, formulando proyectos para el programa de recuperación de suelos por parte de Indap. Señala que, conoce a la actora desde que era jefa de

YRBWFZNXXD

fomento de Indap, desconociendo el motivo por el cual la actora no sigue prestando servicios para dicha institución. Afirma que en su calidad de consultor fue asesorado de muy buena manera por parte de la actora cuando requirió información de su parte. Por último, expone que nunca tuvo un problema de índole laboral con la actora.

Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibió en la audiencia de juicio los documentos consistentes, en: 1) Hoja de vida o expediente funcionario de doña Claudia Muñoz Aguilera, desde su ingreso a INDAP a la fecha; 2) Calificación de desempeño definitiva de Claudia Muñoz Aguilera, años 2016 – 2017.

Otros medios de prueba:

1.- Causa a la vista: La parte demandante solicita se le permita traer a la vista causa Rit T-43-2017, la cual traída a la vista se procede incorporar fecha de ingreso de la tutela, la cual según certificado de la Oficina Virtual del Poder Judicial, ingresó el día 22 de septiembre del año 2017. Respecto de la medida de protección, en cuanto a dejar sin efecto cualquier medida que implique cesar a la trabajadora, en este caso la actora, de sus funciones hasta el término de la secuela del juicio, esta fue adoptada con fecha 20 de diciembre del año 2017, por el juez titular de este tribunal don Fernando González Morales. Por último, también se trajo a la vista sentencia dictada con fecha 15 de enero del año 2018, la cual se tuvo por incorporada en forma íntegra.

2.- Audios de la Causa T-43-2017, se incorpora la siguiente prueba:

Confesional:

Don Jorge Torres Caballero. Quien declara que en su caso le correspondió comunicar a la actora el cambio de funciones a las de Ejecutivo de Cuenta, y que eso fue para que ella no tuviera relación con la Dirección Regional donde estaban las personas que le originaban el conflicto, y agrega que ella ha sido cambiada dos veces de cargo, pero una vez fue por un tema del Servicio y que está relacionado con el trato directo con los agricultores y por tanto es muy apreciado ya que genera ingresos por viatico. Declara que la demandante fue llevada al segundo piso de edificio de Indap, donde además están otros funcionarios y el Abogado del Servicio, y allí está una oficina que tiene mampara de vidrio que da a una terraza y que le dicen la “pecera” por ser de vidrio. Dice que el IST hizo un informe sobre el puesto de trabajo y se adoptaron las acciones para ello. Declara que doña Daniela Díaz no es funcionaria de confianza, que en el Servicio no existe ese tipo de funciones, y agrega que los equipos se forman a base de competencias. Señala que tiene las atribuciones para nombrar jefes de área y le correspondió a designar al jefe de operaciones y allí nombró a Daniela Díaz. Declara que recibió a la Directiva de la Anef y que se conversó la situación de la demandada, y ellos le manifestaron su preocupación gremial por este asunto.

Testimonial:

YRBWFZNXXD

Don Jaime Reyes Cortes. Quien señala que es miembro de la Asociación Nacional de Empleado, Anef, Regional Arica, y que le correspondió participar en reuniones en el caso de la demandante, ya que a principios de septiembre ella les dio a conocer su situación, luego se reunieron algunos antecedentes y se conversó con funcionarios de Indap y con el Director Regional del Servicio, ya que la idea era mediar en este tema. Señala que en esa conversación, que se produjo a fines de septiembre, entre el Director y los dirigentes de la Anef, incluyéndolo, se le planteó la situación de Claudia Muñoz, del acoso y del sumario que se le había realizado, y ameritaba una salida rápida. Refiere que el ambiente en Indap estaba quebrado. Señala que conoce al Director Regional de Indap, que es una buena persona, quien les dijo que la demandante había tenido muchas licencias médicas, que era una "loquilla", y que no quería funcionarios conflictivos. Declara que si la funcionaria no cuenta con el apoyo del Director se genera un desamparo a ella, y agrega que el Director les dijo que no la quería en Indap, y que no iba a seguir allí. Dice que se le hizo ver al Director que los mandos medios se creen más jefes que el jefe y que son ellos los que tomaron las medidas en contra de la funcionaria, se la aisló y se la expuso al resto. Señala que se le pidió al Director evaluar objetivamente a cada funcionario y que no se ensañaran. El testigo hace presente que al llegar al Tribunal, la funcionaria de Indap, doña Patricia Gálvez Parra lo encaró, lo denostó y le representó su presencia en este juicio, persona que, agrega, es la mano derecha del Director. Contrainterrogado, declara que conoce a la demandante del año 2012, y sabe que ella tenía problemas con su Jefe la Sra. Díaz, por un permiso que pidió para casarse ya que no se lo aprobaban, y sabe que antes de esa situación no se había presentado problemas. Señala que la demandante le contó que estaba sujeta a un sumario el que había iniciado ella misma. Reitera que en la reunión que se tuvo con el Director, a fines de septiembre o principios de octubre, éste dijo que no quería a la actora en la Institución, que prescindiría de ella, que la iba a echar. Respondiendo preguntas del Tribunal, acerca de la expresión "loquilla" que relató en su declaración, explica que el Director Regional de Indap, en la reunión a que alude, les dijo que no quería a esta "loca" aquí, y estaba molestó con la funcionaria, y se quejaba de las licencias médicas, de que ella no cumplía funciones.

SEPTIMO: Que la parte denunciada por su parte, rindió e incorporó la siguiente prueba:

Documental:

1.- Resolución N° 0241 de fecha 04 de mayo de 2011.

2.- Resolución N° 049964 de fecha 12 de abril de 2012.

3.- Resolución N° 0311 de fecha 06 de junio de 2012.

4.- Resolución N° 145.677 de fecha 12 de octubre de 2012.

5.- Resolución N° 0021 de fecha 10 de enero de 2013.

6.- Resolución N° 3921 de fecha 24 de enero de 2014.

YRBWFZNXXD

7.- Resolución N° 0129 de fecha 13 de febrero de 2014.

8.- Resolución N° 129.955 de fecha 12 de septiembre de 2014.

9.- Resolución N° 150.816 de fecha 20 de octubre de 2015.

10.- Resolución N° 055774 de fecha 21 de abril de 2016.

11.- Resolución N° 87.668 de fecha 13 de junio de 2016.

12.- Resolución N° 173.226 de fecha 29 de diciembre de 2016.

13.- Resolución N° 166 de fecha 31 de enero de 2018. Todas resoluciones provenientes de Indap, Región de Arica y Parinacota que dan cuenta de las distintas contrataciones, renovaciones y modificaciones sufridas en el tiempo de la relación laboral habida entre la actora e Indap, ello hasta la última resolución que prorroga sus servicios a enero de 2018.

14.- Carta reclamo, dirigida a Jorge Torres Caballero, proveniente de Carmen Vergara Berton, de fecha 18 de agosto de 2017 en contra de Claudia Muñoz por su desempeño profesional.

15.- Acta de reunión N°4 SAT unidades operativas Alto Ramírez y otros 2017, de fecha 05/06/17 en la cual se produce reclamo de asesores por malos tratos de la demandante.

16.- Carta de 09 de noviembre de 2017, dirigida a don Jorge Torres caballero, en la cual se indican problemas relacionados al actuar profesional y personal de la demandante, para con ella.

17.- Calificación período 2015-2016 de la demandante, folio 60924.

20.- Calificación período 2016-2017 igualmente de la demandante, folio número 66555.

21.- Descargos a anotaciones de deméritos realizada por doña Claudica Muñoz, presentadas a Indap con fecha 12 de septiembre de 2017.

22.- Copia de dictamen 6.400 de fecha 02 de marzo de 2018 emitida por Contraloría General de la República.

Confesional:

Doña Claudia del Carmen Muñoz Aguilera. Quien expresa que ingresó a Indap en el año 2007, siendo contratada en el mes de febrero de 2012. Agrega que, cumplió servicios para Indap hasta el día 31 de enero de 2018. Dice que, doña Elsa Gómez fue su jefa directa desde el año 2012 hasta el año 2016, precisando que una parte del año 2015, su jefa fue doña Daniela Díaz García, después, desde el mes de mayo del año 2016 su jefe directo fue el Director, don Jorge Torres, y su último jefe directo durante todo el año 2017 fue don José Rivas. Reconoce que tuvo problemas laborales con doña Daniela Díaz García. Acota que no tuvo problemas de índole laboral con don José Rivas. Hace presente, que hizo uso de licencia médica desde el 28 de diciembre de 2016 al 03 de febrero de 2017, desde el 05 de junio de 2017 hasta el mes de agosto de 2017, después, septiembre y octubre, volviendo a trabajar en el mes de noviembre y en

YRBWFZNXXD

diciembre salió de vacaciones, volviendo a trabajar el 04 de enero de 2018. Por otra parte, indica que tuvo discrepancias profesionales con doña Daniela Díaz. Refiere que, el día 04 de septiembre de 2017 cuando se hizo una reunión, don Claudio Dinamarca fue a su oficina y le dice a ella y a su colega que tenía que ir a la reunión, pero que ella y su compañera no tenían conocimiento de la realización de la reunión, porque el día viernes cuando ella se reincorporó a sus funciones luego de hacer uso licencia médica, tuvo salida a terreno. Ante la petición de asistir a la reunión quedó paralizada ya que tenía problema para relacionarse con las demás personas. Al efecto, afirma que cuando Claudio Dinamarca ingreso a la oficina y les hizo recuerdo de la reunión ella le dijo que no iba a asistir a la reunión y que la disculpara, toda vez que tenía un certificado médico en que se indicaba que tuviera un autocuidado, entonces Claudio le dice pero que le iba a decir al director regional y ella le contestó que no se preocupara ya que iba a confeccionar un correo electrónico adjuntando el certificado médico y en eso estaban cuando ingresa el director regional, don Jorge Torres, y le pregunta: “y tú no vas a ir a la reunión”, “que te has creído” y le ordena “párate y anda a la reunión”, refiere que ella no entendía lo que estaba pasando y él le dice: “levántate o te voy a poner anotación de demerito”, respondiéndole ella que lo hiciera. Expone que, después su jefe salió de su oficina y comenzó a hablar con el resto del personal, ella también salió y le grita a todos que la dejen tranquila, hasta cuando el acosaban, ya que lo único que ella quería hacer era trabajar y no se lo permitían. Por otro lado, señala que ella supervisaba a dos consultores de nombre Gustavo Codoseo y Carmen Vergara. Deja constancia, que antes de la reunión del día 04 de septiembre de 2017, esto es, el día 12 de mayo de 2017, manifestó en una reunión celebrada con sus compañeros su temor en el sentido que quizás no seguiría trabajando. Dice que, desde el mes de agosto de 2015 se empezó a sentir acosada laboralmente en su trabajo, situación que se mantuvo hasta que dejó de prestar servicios para la Institución, añadiendo que decide interponer la denuncia de tutela laboral ante este tribunal en el mes de septiembre de 2017 a raíz que se le formulan cargos en el sumario en el mes de junio de 2017.

Testimonial:

1.- Doña Pamela Karen Villanueva Malebrán, Rut 13.413.258-2, Ingeniero comercial, domiciliada en Andrés Bello N°1593, Arica. Quien indica que se desempeña en calidad de jefa de finanzas, administración y personas de Indap. Refiere que la actora cumplió varias funciones al interior de la institución. Dice que, en el año 2016 la actora ejerció el cargo de jefa de fomento, luego en el mes de abril de 2016 pasó a cumplir la función de profesional de apoyo, cargo que depende directamente del director regional, después el mes de diciembre de 2016 pasa a desempeñarse en calidad de ejecutiva de cuenta. Afirma que, la actora en varias ocasiones tuvo problema, dado que le solicitaban realizar ciertas labores y se ofuscaba con mucha facilidad. Al efecto, se recuerda en una oportunidad, durante el año 2016, que estaban

YRBWFZNXXD

trabajando con el abogado regional en su oficina y le dijo que él era el abogado y que tenía que hacer su pega. Agrega que, en el año 2013 tuvo un problema con la directora Adriana Meza, oportunidad en que la actora presenta en su contra una denuncia por acoso laboral en la Achs. Además, recuerda en el año 2016 tuvo un problema con Daniela Díaz quien era la jefa directa de la actora, por un tema de adjudicaciones. Por otro lado, hace presente el problema suscitado el día 4 de septiembre de 2017, oportunidad donde asegura que la actora le faltó el respeto a don Jorge Torres. En tal sentido, señala que en el contexto de una reunión a la cual todos se encontraban citados mediante correo electrónico, acotando que la única que faltaba en la reunión era la actora, por tal motivo el director la fue a buscar a su oficina, se escuchan unos gritos por parte del actora señalándole al director "no me va deja tranquila", "usted es un estúpido", después el director sale de la oficina de la actora e ingresa en la oficina en que se realizaba la reunión y explica el director que la actora lo había tratado de estúpido, momentos en que ingresa la actora, reconociendo ante todos que había tratado de estúpido al director y además indicó que todos le habían hecho mucho daño, precisando que la actora manifestó al director que ahora sí tenía argumentos para echarla. Por otra parte, sostiene que participó en el proceso de calificación de la actora durante el año 2017 en su calidad de secretaria, pasando de lista de distinción los años 2015 y 2016 a lista buena en el año 2017, aclarando que el período calificado va desde el día 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente, el cual se compone de dos informes y una precalificación que la efectúa el jefe directo. Al respecto, reconoce que la actora efectúo observaciones a su precalificación, entre ellas, la disconformidad existente entre los dos informes y la precalificación, asimismo, alegó sobre la carta de reclamo de un consultor que no fue puesta en su conocimiento. Asevera que el primer informe de desempeño debe ser evacuado en el mes de enero, el segundo informe de desempeño debe ser evacuado en el mes de mayo. A su vez, indica que la actora en el mes de diciembre de 2016 presentó ante el IST una denuncia por acoso laboral, añadiendo que durante el año 2017 la actora hizo uso de seis licencias médicas por el término de cinco meses. Por último, señala que el IST declaró que la enfermedad de la actora era común.

2.- Don Jorge Raúl Torres Caballero, Rut. 6.768.534-2, Ingeniero Agrónomo, domiciliado en Alonso de Ercilla N°815, Arica. Quien sostiene que desde el año 2016 al año 2017 la actora pasó de lista de distinción a bueno, bajando sus calificaciones en comportamiento funcionario, ya que entre un período y otro, hubo un deterioro significativo de sus relaciones para con los clientes internos y externos, esto es, en su relación con los funcionarios y en el ámbito externo con los consultores. Agrega que, la actora tuvo problemas laborales con todas sus jefaturas. Asevera que, además, tuvo problemas laborales con el resto de los funcionarios, prueba de ello sería el quiebre que hubo en la asociación de funcionarios regional, toda vez que de 18 integrantes, 4 de

YRBWFZNXXD

ellos se fueron de la asociación y se adhirieron a la asociación de funcionarios de la región del Bio Bio, lo cual trajo un quiebre al interior de directiva de la asociación, entre los funcionarios de la propia institución y con los consultores externos. Así, manifiesta que uno de los consultores externos acusó por escrito a la actora de haberlo tratado de mentiroso en una asamblea que se llevó a efecto con agricultores. Asimismo, tuvo problemas con otra consultora, lo que llevó a que el jefe de área se relacionara directamente con dicha consultora. También tuvo problemas con una funcionaria del Prodemu que venía de la ciudad Santiago, oportunidad en que la actora tuvo un exabrupto, lo que llevó a que la funcionaria de Santiago suspendiera la actividad que debía realizar. Afirma que adoptó la decisión de no renovar la calidad de contrata de la actora el día 04 de septiembre de 2017, dado que habiendo citado a todos los funcionarios a una reunión, la actora dijo que no concurriría, procediendo a dirigirse a su oficina, ordenándole que debía asistir a dicha reunión, reaccionando la actora con inusitada violencia, tratándolo de estúpido, de lo cual fueron testigos todos los funcionarios que se encontraban reunidos en una sala aledaña, añadiendo que la demandante sale tras de él gritándole que ahora sí tenía motivos para echarla y si quería que la echara, acto seguido tomó sus cosas y se fue sin pedir autorización a nadie, lo cual la hizo merecedora de dos anotaciones de demérito, una que dice relación con el respeto que debe tener a su jefe superior, y otra, que tenía que ver con el abandono de su lugar de trabajo sin dar aviso a nadie. Reconoce que en relación a los hechos relatados anteriormente no se inició sumario administrativo, en primer lugar, por cuanto ya se encontraba iniciado un sumario el que en ese momento no contaba con resolución, y por otro lado, ya se venía el mes de diciembre época del año que correspondía tomar la decisión si se renovaría o no su contrata. Al respecto, indica que en forma personal comunicó a la actora en el mes de noviembre de 2017 que no sería renovada su contrata. Asevera que, la denuncia por tutela laboral interpuesta por la actora no fue tomada en cuenta para no renovar su contrata, toda vez que la decisión ya la había adoptado el mismo día 04 de septiembre 2017 o al día siguiente, comunicándose con el director nacional dando cuenta de lo acontecido, proponiéndole la no renovación de la contrata de la actora. Por otra parte, señala que la actora durante el año 2017 interpuso una denuncia ante el Director Nacional por acoso laboral en contra de doña Daniela Díaz, iniciándose un sumario administrativo, el cual fue cerrado y sobreseído durante el último trimestre del año 2017.

Otros medios de prueba:

La parte demandada en el acto reproduce grabación de reunión de trabajo Indap de fecha 04 de septiembre de 2017, la cual expresa, lo siguiente: "Claudia Muñoz: ...De mí. Jorge Torres Caballero (Director Indap): y trataste de estúpido a la autoridad...Claudia Muñoz: A cualquiera, porque necesito que me respeten, ustedes me han hecho mucho más que eso, mucho más que eso, y si están buscando la...no sé, el

YRBWFZNXXD

que yo diga algo para echarme, bueno ahí está, úselo, úselo, soy persona y merezco respeto. Jorge Torres Caballero: Puedes retirarte -Ruido ambiente y otras voces. Jorge Torres Caballero: Quiero dejar constancia ante todos que la situación correspondía a tratar un tema de crédito, aquí no se trataba darle o de venir a ponerme en el banquillo de los acusados, o de denostar públicamente mi trabajo, como vemos tampoco puedo estar uno por uno dando, estar dando explicaciones pues esto es un trabajo en conjunto que tenemos que socializarlo, discutirlo, analizarlo, buscar propuestas en conjunto, entonces malamente puede ser un trabajo persona por persona y estarlo explicando. Fue planteado en buenos términos y a ustedes les consta como fue citado el viernes a la reunión a todos a ésta y lo único que hice fue decirle, a darle la orden, pero en ello no hay ninguna falta de respeto por mi parte en dar una orden para concurrir a una reunión de trabajo, ya, dentro de horas de trabajo, entonces ustedes vieron la reacción y lo que me dijo me trató de estúpido, lo cual será informado a las instancias correspondientes y le dije que le iba a poner una nota de demérito y así lo hare, creo que es una falta de respeto absoluta con la autoridad al hacer esas apreciaciones, esos juicios, si bien cualquiera las puede pensar, pero no las puede verbalizar, por que por sí, para eso están las autoridades, ustedes saben yo ejerzo una autoridad, lejos de ser coercitiva, atropelladora, están los espacios siempre abiertos, mi oficina siempre ha estado abierta para plantear las cosas en buenos términos, a nadie nunca he tratado mal, entonces creo que no me lo merezco, ¿estamos? Perdonen la forma de comenzar la semana, Claudio..."

OCTAVO: Corresponde efectuar la valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que supone la utilización de las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, la consideración de la realidad de las cosas y la debida armonía y concordancia de todas ellas, de tal manera de explicar el razonamiento que conduce a la decisión jurisdiccional.

NOVENO: Que, en forma previa, se deberá dejar constancia de las siguientes actuaciones relevantes que constan en la causa RIT T-43-2017 de este tribunal:

1.- Que, con fecha 22 de septiembre de 2017, doña Claudia del Carmen Muñoz Aguilera interpone ante este Tribunal del Trabajo de Arica, denuncia de Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales, durante la vigencia de relación laboral, en contra del Instituto de Desarrollo Agropecuario (Indap), solicitando, en definitiva, que el tribunal declare que la demandada ha incurrido en actos y hechos que constituyen una limitación al pleno ejercicio del derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, y a la integridad psíquica del que es titular, y que tal afectación es arbitraria, carece de justificación suficiente, es desproporcionada y lesiona el contenido esencial de tales garantías protegidas la primera por el numeral 16° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en relación al inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo, y el 1° del artículo 19 de la misma carta fundamental. También que se ordene el cese

YRBWFZNXXD

inmediato de dichas conductas lesivas, adoptando para ellos las medidas que fueran necesarias para asegurar a la trabajadora el desarrollo de sus funciones laborales en igualdad de trato y libre de atentados a su integridad psíquica. Además, que se condene a la denunciada a la ejecución de la siguiente medida reparatoria: La realización, a su costo de un ciclo de al menos dos talleres y/o charlas dirigidos a los funcionarios de Indap Arica Parinacota, incluidos las jefaturas y el director regional, cuyo contenido sea socializar a los mismos en la acción de tutela laboral, indemnidad, y garantías o derechos fundamentales. También, que se condena a la denunciada al pago de $ 6.000.000.- por concepto de daño moral o la cantidad que el Tribunal estime procedente.

2.- Que, con fecha 20 de diciembre de 2017, el tribunal procede a decretar la medida de protección consistente en dejar sin efecto cualquier medida que implique cesar a la actora en sus funciones, la que en consecuencia deberá continuar prestando servicios al Instituto de Desarrollo Agropecuario (Indap) Arica y Parinacota y éste, en consecuencia deberá pagarle su remuneración íntegra, hasta el término de la secuela del presente juicio.

3.- Que, con fecha 15 de enero de 2018, el Tribunal del trabajo de Arica, procede a dictar sentencia en estos autos, rechazando la acción de tutela, dejándose sin efecto la medida de protección decretada en autos (ya indicada en el punto anterior). Sin perjuicio de lo resuelto, el Juez Titular de este Tribunal, don Fernando González Morales, expresa textualmente en el considerando Vigésimo Séptimo, lo siguiente: "**De la no renovación de su contrata**. Que, es necesario y de justicia dejar constancia que durante la secuela del juicio surgió un hecho nuevo, que no pudo ser considerado por el Tribunal por conformar un hecho distinto a lo planteado por la demandante, y que genera derechos y acciones distintas a favor de aquella. Se trata de un hecho extremo, grave, relevante, que si bien no puede resolverse en este juicio, si ha de ser materia de uno distinto. En efecto, se sabe que **el Instituto de Desarrollo Agropecuario**, Indap, **no renovó la contrata de la demandante para el período 2018**. Surge de ello varias consecuencias, la primera y más importante, que esa renovación de contrata implica el término de la relación laboral entre las partes, basada en una decisión unilateral del Servicio demandado, determinación que la adopta durante la secuela de este juicio. Al efecto, el **artículo 485** del Código del Trabajo, en la **parte final de su inciso 3°** establece que los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores, incluyendo a los funcionarios públicos como ya se explicó, quedan a resguardo del procedimiento de tutela laboral, incluyendo el caso de las **represalias del empleador ejercidas en contra de aquellos**, en razón o como consecuencia del ejercicio de acciones judiciales, entre otras, como ocurre en este caso. **Aparece de manifiesto que la no renovación de la contrata** de la demandate, calidad jurídica laboral que mantuvo por años, **es un acto de represalia**, puesto que nada justifica dicha determinación, es, por tanto, una

YRBWFZNXXD

probabilidad cierta. Así, ella estaba bien calificada, quedó ubicada Lista de desempeño Buena, lo que le permitía seguir con su trabajo, no contaba con medidas disciplinarias, y los problemas surgidos en el trabajo, materias de este juicio, incluyendo las anotaciones de demérito no justifican, bajo ninguna circunstancia, tal medida. De esta manera, **queda a salvo para la trabajadora demandante**, la acción de tutela laboral por este nuevo hecho, ya que el Indap puso término a la vinculación laboral, aparentemente, **sólo por la existencia de este juicio**. Es de esperar que el Servicio haya recapacitado de su decisión, que concluya que se trató de un error, de una falta de información, y que la situación la ha superado a la fecha de esta sentencia o antes del inicio de las acciones procesales respectivas, que han de incluir las medidas cautelares para revertir esa decisión. Si perjuicio de lo anterior, **la funcionaria tiene a salvo**, también y adicionalmente, **la instancia administrativa** de recurrir a **la Contraloría General de la República**, para que en uso de la Doctrina de la legítima confianza del funcionario, **disponga por esa vía, la reincorporación de la demandante a su trabajo"**.

DECIMO: Que, valorando toda la prueba aportada, ya individualizada, en los considerandos precedentes de la presente sentencia, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, se tendrán por ciertos los siguientes hechos:

1.- Que, la actora prestó servicios de manera continua e ininterrumpida para la demandada en calidad de profesional a contrata, desde el día 16 de febrero de 2012 hasta el día 31 de enero de 2018. Al efecto, cabe mencionar que con fecha 16 de febrero del 2012, asume en la función de Apoyo en el Área Arica; en el mes de mayo de ese año, fue trasladada a la Dirección Regional como apoyo; el año 2013, fue nombrada Jefa de Fomento, cargo que ejerció hasta el 21 de abril año 2016. Luego mediante Resolución Exenta N° 055774, de 21 de abril de 2016, se le asignan funciones como encargada de Progyso (sic), turismo rural, convenio Sence, Convenio Indap - Prodemu, con dependencia jerárquica y administrativa de la Dirección Regional. Para finalizar, el día 02 de enero de enero de 2017, asume como Ejecutiva Integral en el Área Arica, función que mantiene hasta el último día que presta servicios para la Institución.

2.- Que, el Oficio N°35, de fecha 13 de noviembre de 2014, emanado del Ministerio de Hacienda, dirigido a Ministros, Subsecretarios, Intendentes, Jefes Superiores de Servicios, indica expresamente, lo siguiente: "Las eventuales no renovaciones de las contratas deben estar limitadas sólo a casos debidamente fundados y acreditables sobre la base de que concurran criterios objetivos, que impidan discriminaciones arbitrarias en el ejercicio de las facultades correspondientes. 2. Los criterios para la eventual no renovación del personal a contrata deben basarse en fundamentos obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño de los(as) funcionarios(as), o en su defecto, en la no continuidad de los programas o planes para

YRBWFZNXXD

los cuales prestan servicios en la respectiva Institución. 3. En caso de la no renovación de contratos, los Jefes Superiores de Servicio deberán expresar al funcionario o funcionaria en forma personal el motivo de su cese de funciones con al menos 30 días de anticipación, otorgando las facilidades respectivas para que puedan hacer uso de su feriado legal pendiente y procurando dar especial atención a los años de servicio, situaciones de funcionarios(as) en edad de jubilar o próximos a cumplirla, o con enfermedades graves, catastróficas y/o terminales....".

3.- Que, la actora durante los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, fue calificada en lista 1.- Lo anterior consta en su hoja de vida funcionaria. En cuanto a la pre-calificación 2015-2016, consta como resultado final un puntaje total de 49.11, que ubica a la demandante en **Lista de Distinción**. También se adjunta calificación 2015-2016, realizado por don Jorge Torres Caballero, en su calidad de Jefe de la funcionaria, donde consta como resultado final un puntaje total de 49,11; que ubica a la demandante en **Lista de Distinción**.

4.- Que, con fecha 18 de agosto de 2017, doña Carmen Vergara Berton, ingeniero agrónomo, Extensionista SAT UO Alto Ramírez y Poconchile, interpone reclamo en contra la actora ante el Director Indap, don Jorge Torres Caballero, mediante la cual se da a conocer el problema sucitado respecto a la observaciones realizada en relación a un informe presentado, solicitando en la misiva el cambio de la actora en su calidad de ejecutiva.

5.- Que, el día 04 de septiembre de 2017, a propósito de una reunión de trabajo convocada por el Director Regional del Indap, a la cual estaban citados los funcionarios del Servicio, incluyendo a la actora, quien dijo que no concurriría, el Director Regional se dirigió a la oficina de la actora, ordenándole que debía asistir a dicha reunión, reaccionando inadecuadamente la actora, no acatando su orden, tratándolo a viva voz de estúpido, de lo cual fueron testigos todos los funcionarios que se encontraban reunidos en una sala aledaña, después la actora sale tras del Director gritándole que ahora sí tenía motivos para echarla y si quería que la echara, acto seguido tomó sus cosas y se fue sin pedir la autorización correspondiente.

6.- Que, producto del episodio descrito en el punto anterior, con fecha 05 de septiembre de 2017, se procede a cursar dos anotaciones de demerito a la actora, la primera por haber desobedecido la orden de la jefatura y falta de cortesía, la segunda por haber abandonado el lugar de trabajo sin justificación. En tal sentido, con fecha 12 de septiembre de 2018 la actora apeló respecto a ambas medidas disciplinarias aplicadas, recurso que finalmente fue rechazado.

7.- En cuanto a los informes de desempeño de la actora, del período 2016-2017, con muy buen resultado general. La pre-calificación 2016-2017, si bien presenta una baja de la valoración del trabajo de la demandante, donde se le pondera en algunos casos con nota 2, se expresan los fundamentos de esa decisión, los que sin duda la

YRBWFZNXXD

actora no comparte, así se explica que ella requiere de mayor flexibilidad frente a evaluaciones, debe escuchar justificaciones y fundamento aportados por jefatura, requiere atender prioridades laborales que le requiere la jefatura, y se expresa que "su terquedad afecta su accionar"; que en variadas ocasiones su desempeño es inferior a lo esperado relacionado con su incorporación, participación y colaboración en el logro de objetivos en forma grupal. Con todo, el resultado final da un puntaje total de 38,67; que ubica a la demandante en Lista Buena.

8.- Respecto de la calificación 2016-2017, de fecha 16 de octubre de 2017, realizado por don José Rivas Deville, en su calidad de Jefe de la funcionaria demandante, consta del documento que se ponderan los factores de rendimiento, con nota 4; factor condiciones personales, con nota 4 y 3; en el factor comportamiento funcionario, se la califica con nota 5 y 4. El resultado final da un puntaje total de 39,11; que ubica a la demandante en Lista Buena.

9.- Que, con fecha 09 de noviembre de 2017, doña Carmen Vergara Berton, ingeniero agrónomo, Extensionista SAT UO Alto Ramírez y Poconchile, interpone reclamo en contra la actora ante el Director Indap, don Jorge Torres Caballero, a través del cual informa su malestar por las preguntas que contiene una encuesta de desempeño en calidad de asesores realizada a los usuarios del servicio.

10.- Que, don Jorge Torres Caballero, al prestar prueba testimonial y don José Rivas Deville, reconocen que en el mes de noviembre de 2017, comunicaron en forma personal a la actora que no sería renovada su contrata para el año 2018. Al efecto, cabe indicar que ante la falta de documento escrito, se tendrá por corroborado que dicha comunicación fue efectuada de manera verbal.

11.- Que, la única funcionaria de Indap Arica, a quien no se renovó su calidad de contrata para todo el año 2018 fue la actora.

12.- Que, mediante Resolución Exenta RA N°166/264/2018, de fecha 31 de enero de 2018, se procede designar a contrata a la actora, a contar del día 01 de enero de 2018 y hasta el día 31 de enero de 2018.

I.- En cuanto a la vulneración al derecho a la indemnidad.

DECIMO PRIMERO: Que, el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, dispone: "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".

YRBWFZNXXD

DECIMO SEGUNDO: Que, la presunta vulneración al derecho de indemnidad, con ocasión del despido denunciado por la demandante, será rechazada, teniendo presente que del análisis de la prueba incorporada se advierte claramente que la decisión de no renovar la calidad de contrata de la actora se había adoptada antes de la interposición de la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales contenida en la causa RIT T-43-2017. En efecto, la causa de tutela fue interpuesta en este tribunal el día 22 de septiembre de 2017. A su vez, el testigo don Jorge Torres Caballero, fue claro en señalar que había tomado la decisión de no renovar la contrata de la actora para el año 2018, en atención al episodio o situación acontecida el día 04 de septiembre 2017, decisión que comunicó al Director Nacional el mismo día o al día siguiente. En este orden de ideas, la actora al prestar prueba confesional reconoció que el día 12 de mayo de 2017, manifestó en una reunión celebrada con sus compañeros su temor en el sentido que quizás no seguiría trabajando, añadiendo que decide interponer la denuncia de tutela laboral ante este tribunal en el mes de septiembre de 2017 a raíz que se le formulan cargos en el sumario en el mes de junio de 2017.

DECIMO TERCERO: Que, atendido el mérito de los antecedentes expuestos, este magistrado, estima que el real motivo por el cual la actora interpone ante este tribunal la denuncia de tutela laboral en causa RIT T-43-2017, el día 22 de septiembre de 2018, fue su temor que no se renovara su calidad de contrata para el año 2018, producto de la situación acontecida el día 04 de septiembre de 2017. Asimismo, se observa que la denunciada ya había adoptado con esa misma fecha la decisión de no renovar la contrata de la actora.

DECIMO CUARTO: Así las cosas, no existiendo para este juez antecedentes e indicios suficientes para poder establecer que se haya vulnerado con ocasión del despido, la garantía de indemnidad de la actora, dicha pretensión será rechazada.

II.- En cuanto a la vulneración al derecho a la no discriminación.

DECIMO QUINTO: Que la denuncia de tutela de derechos fundamentales busca el amparo judicial a través de la figura contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, cuando la vulneración de derechos fundamentales se hubiere producido con ocasión del despido, entendiéndose por tal, según la profesora Gabriela Lanata Fuenzalida en su artículo de la Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, Número 3, Volumen 2, que la vulneración debe haber sido con ocasión del despido, y si bien no se exige que sean simultáneas, deben estar relacionadas directamente con éste, concluyendo que los hechos vulneratorios no se producen de manera simultánea con el despido, sino que son su causa.

DECIMO SEXTO: Que, el artículo 485 faculta la aplicación del procedimiento de tutela laboral para el conocimiento de los actos discriminatorios a que se refiere el

YRBWFZNXXD

artículo 2 del mismo Código. Esta norma señala que son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación y los define como las "*distinciones, exclusiones o preferencias*" basadas en alguna de las categorías sospechosas que enuncia, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

DECIMO SEPTIMO: Que para estos efectos se debe entender por distinciones "*las diferenciaciones en base a alguna particularidad*", por exclusiones "*aquellas que se traducen en quitar a alguien el lugar que ocupa"* y por preferencias "*las ventajas que se conceden a una persona sobre otra*".

DECIMO OCTAVO: Que, además de lo prescrito en el Código del Trabajo, a nivel constitucional, específicamente para el ámbito laboral, la Constitución Política de la República en su artículo 19 N°16 inciso tercero dispone respecto de la libertad de trabajo y su protección "*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*". Tal como lo propugna, Eduardo Caamaño en su obra "*El derecho a la no discriminación en el empleo"* (2° edición, Santiago, Editorial LexisNexis, 2007), lo que se hace por el constituyente es que se fija una regla fundamental, toda vez que se otorga rango constitucional al principio de no discriminación en materia laboral y, por tanto, todas las normas de nuestro sistema jurídico deben ajustarse a esta disposición, sin perjuicio que, además, considera la discriminación laboral como un ilícito a nivel constitucional. Asimismo, se amplía la prohibición a los particulares, lo que es propio de las relaciones de trabajo. Tal norma contempla una excepción general y dos particulares, siendo la general, la capacidad o idoneidad personal, que permite efectuar discriminaciones lícitas en el ámbito laboral, y las particulares, como la edad y la nacionalidad. Se contiene, entonces, una prohibición amplia de no discriminación, proscribiendo cualquier conducta discriminatoria que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio que se pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Con este precepto se pone de manifiesto la estrecha relación entre la prohibición de discriminación y el derecho a la libertad de trabajo pues aparece como una protección de aquella libertad, siendo una clara manifestación del principio de igualdad.

DECIMO NOVENO: Por otra parte, no es menos cierto, que tanto los funcionarios de planta como a contrata, sus vinculaciones al servicio público se encuentran regidas en lo sustancial, por el Estatuto Administrativo y demás leyes especiales dictadas para las respectivas reparticiones. Esta última – a contrata- constituye una forma de empleo eminentemente transitoria y precaria, ya que su duración máxima está claramente definida por el legislador y ésta estará a su turno, determinada por diversas circunstancias que deberá calificar la respectiva autoridad, a cuya discrecionalidad, queda el mantener el cargo hasta su término o hacerlo cesar, si

YRBWFZNXXD

devengan consideraciones respecto de la necesidad del mismo. Este carácter precario de la función a contrata se desprende de lo dispuesto en el artículo 9 del Estatuto Administrativo, que dispone: “Los empleos a contrata, durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos”, luego el artículo 140 indica las causales por el cual el funcionario cesara en el cargo, siendo una de ellas “f) Término del período legal para el cual es designado” disposición que debe relacionarse con el artículo 147 que dispone “ El término del período legal por el cual es nombrado el funcionario, o el cumplimiento del plazo por el cual es contratado, produce la inmediata cesación de sus funciones”. Con todo, el empleado continuará ejerciéndolas, con los mismos derechos y prerrogativas que los funcionarios en servicio activo, si fuere notificado, previamente y por escrito, de encontrarse en tramitación el decreto o resolución que renueva su nombramiento o contrato”.

VIGESIMO: Ahora bien, el Oficio Circular N°35, de fecha 13 de noviembre de 2014, emanado del Ministerio de Hacienda, dirigido a Ministros, Subsecretarios, Intendentes, Jefes Superiores de Servicios, sin lugar a dudas limita la facultad discrecional de la autoridad administrativa, para no renovar la calidad de contrata de un funcionario, al expresar, textualmente: “**Las eventuales no renovaciones de las contratas deben estar limitadas sólo a casos debidamente fundados y acreditables sobre la base de que concurran criterios objetivos, que impidan discriminaciones arbitrarias en el ejercicio de las facultades correspondientes. 2. Los criterios para la eventual no renovación del personal a contrata deben basarse en fundamentos obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño de los(as) funcionarios(as), o en su defecto, en la no continuidad de los programas o planes para los cuales prestan servicios en la respectiva Institución**. 3. En caso de la no renovación de contratos, los Jefes Superiores de Servicio deberán expresar al funcionario o funcionaria en forma personal el motivo de su cese de funciones con al menos 30 días de anticipación, otorgando las facilidades respectivas para que puedan hacer uso de su feriado legal pendiente y procurando dar especial atención a los años de servicio, situaciones de funcionarios(as) en edad de jubilar o próximos a cumplirla, o con enfermedades graves, catastróficas y/o terminales....".

VIGESIMO PRIMERO: Que, del análisis de los hechos establecidos como ciertos en el considerando décimo de la presente sentencia, especialmente, lo siguientes indicios: a) La falta de necesidad de prescindir de los servicios de la actora; b) La ausencia de fundamentos que expliquen la voluntad de no renovar la contrata para el año 2018; c) Ser la única funcionaria de Indap Arica y Parinacota a quien no se renovó su calidad de contrata para el año 2018; d) La carencia de elementos objetivos que puedan explicar razonablemente la decisión adoptada por la jefatura para no renovar la

YRBWFZNXXD

contrata para el año 2018; e) La inexistencia de una investigación sumaria o sumario administrativo en contra la actora, en relación a los hechos suscitados el día 04 de septiembre de 2017; f) Que, la calificación funcionaria de la actora durante el período 212 al 2016, fue “MUY BUENA” (distinción) y que la calificación del año 2017 fue “BUENA”; g) Contenido Oficio Circular N°35, de fecha 13 de noviembre de 2014, emanado del Ministerio de Hacienda; h) Que, la actora prestó servicios de manera continua e ininterrumpida para la demandada en calidad de profesional a contrata, desde el día 16 de febrero de 2012 hasta el día 31 de enero de 2018, período de tiempo que evidentemente otorgaba a la actora la legitima confianza de que su contrata fuera renovada para el año 2018; y h) Razonamiento expuesto por el juez titular de este tribunal laboral, en el considerando vigésimo séptimo de la sentencia dictada en causa RIT T-43-2017, de fecha 15 de enero de 2018, resultan antecedentes suficientes para concluir que la no renovación de la contrata de la actora para el año 2018, constituyó un uso abusivo de las facultades de la jefatura de la denunciante, configurando dicha no renovación de contrata una decisión arbitraria y, por ende, discriminatoria, por cuanto se lesionó el derecho fundamental de la trabajadora de igualdad y no discriminación y, consecuencialmente, su derecho a la libertad de trabajo con ocasión a su no renovación de su calidad de contrata para todo el año 2018, al ser éste un acto discriminatorio fundado en una decisión arbitraria.

VIGESIMO SEGUNDO: De esta manera, habiéndose vulnerado el derecho fundamental de la actora a la no discriminación, por cuanto se optó por no renovar la contrata de la actora para el año 2018, sin que existan fundamentos objetivos y razonados para dicha decisión, se dará lugar a la denuncia interpuesta, debiendo la denunciada reincorporar o recontratar a la actora en igual condición, destinación o lugar de desempeño, grado, funciones, que detentaba antes del hecho lesivo denunciado por este intermedio, incluidas todas las prestaciones, incentivos y/o bonificaciones a que como funcionaria hubiere tenido derecho hasta la época de su desvinculación, más las remuneraciones, que haya dejado de percibir mientras estuvo apartada de su trabajo.

VIGESIMO TERCERO: Respecto a la solicitud de pagar una indemnización equivalente a once meses de la última remuneración, en atención a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, será rechazada, ya que dicha pretensión fue solicitada en subsidio a la ya otorgada.

VIGESIMO CUARTO: No hay otras probanzas que analizar que sean de interés para la resolución de la contienda, ya que, los demás antecedentes incorporados al juicio, y no mencionados en los considerandos precedentes, no alteran lo razonado, ni la convicción alcanzada por el tribunal.

YRBWFZNXXD

Por estas consideraciones, citas legales y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República; normas pertinentes del Estatuto Administrativo, se declara:

I.- Que, **SE RECHAZA**, la denuncia de tutela de garantías fundamentales con ocasión del despido, respecto a la vulneración a la garantía de indemnidad.

II.- Que, **SE ACOGE** la denuncia de tutela de derechos fundamentales en relación a su derecho a la no discriminación, deducida por doña **CLAUDIA DEL CARMEN MUÑOZ AGUILERA** y, en consecuencia, se condena al **INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO** (INDAP) de la Región de Arica y Parinacota, representada legalmente en esta ciudad, por su Director Regional, don **JORGE TORRES CABALLERO**, declarándose que la denunciada lesionó el derecho fundamental del trabajador de igualdad y no discriminación y, consecuencialmente, su derecho a la libertad de trabajo con ocasión a su no renovación de su calidad de contrata para todo el año 2018, al ser éste un acto discriminatorio fundado en una decisión arbitraria, condenándose a la demandada a reincorporar o recontratar a la actora, durante el período que va desde el día 01 de febrero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2018, en igual condición, destinación o lugar de desempeño, grado, funciones, que detentaba antes del hecho lesivo denunciado por este intermedio, incluidas todas las prestaciones, incentivos y/o bonificaciones a que como funcionaria hubiere tenido derecho hasta la época de su desvinculación, más las remuneraciones, que haya dejado de percibir mientras estuvo apartada de su trabajo.

III.- Dese estricto cumplimiento a lo resuelto en el punto precedente, dentro de quinto día hábil contados desde que la presente sentencia quede firme y ejecutoriada.

IV.- Una vez firme y ejecutoriada la presente sentencia, remítase copia a la Contraloría Regional de Arica y Parinacota.

V.- Que, no se condena en costas a la demandada, por haber tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-9-2018
RUC 18- 4-0089444-9

Resolvió, don **HERNAN VALDEVENITO CARRASCO**, Juez Titular, del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica. Arica, doce de julio de dos mil dieciocho, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

Digitally signed by Hernan Eduardo Valdevenito Carrasco
Date: 2018.07.12 13:01:42 CLT

YRBWFZNXXD

A contar del 12 de mayo de 2018, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl