

Ovalle, veintidós de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que con fecha 17 de abril de dos mil veinte, comparece Renán Alberto Álvarez Rivera, chileno, abogado, C.N.I. N° 8.847.379-5, domiciliado en calle Pedro Pablo Muñoz N° 350, Oficina C, La Serena, en representación convencional, de doña María Isabel Despott Guerrero, chilena, con domicilio en calle única, sin número, comuna de Río Hurtado; viene en demandar por Tutela de Derechos Fundamentales en procedimiento de tutela laboral, en contra del ex empleador la I. Municipalidad de Río Hurtado, Rut N° 61.041.000-1, representada por su Alcalde don GARY VALENZUELA ROJAS, funcionario público, ambos domiciliados en calle única, sin número, sector Samo Alto, comuna de Río Hurtado, de acuerdo a las siguientes consideraciones de Hecho y de Derecho.

SEGUNDO: Que respecto de la relación laboral con la I. Municipalidad de Río Hurtado, que su representada comenzó a prestar servicios como docente en la Municipalidad de Río Hurtado, a través del Departamento de Educación Municipal (DAEM) de dicha municipalidad. De esta forma, ingresó a laborar en el mes de marzo del año 2016 en la Escuela Amanecer, en donde cumplía una jornada de 44 hrs. semanales. La naturaleza jurídica del vínculo laboral que la unía con la demandada era la de contrata pública. Sus jefaturas directas eran don Juan Carlos García, Jefe de DAEM municipal y la Directora de la Escuela Amanecer de Río Hurtado, doña Ana María González. El desempeño profesional de doña María Isabel Despott siempre se llevó a cabo con compromiso y calidad hacia sus alumnos y en el entorno laboral con sus demás compañeros de trabajo. Prueba de lo anterior es que nunca fue notificada, ni menos sancionada por procedimiento administrativo alguno. Su desempeño siempre fue óptimo, prueba de ello es que, en el año 2019, su representada, siendo Encargada de Convivencia Escolar de la escuela Amanecer,



adjudicó un fondo concursable de \$ 3.000.000, siendo este el único proyecto adjudicado en toda la comuna y uno de los 4 en toda la Región de Coquimbo.

Señala, que la remuneración que percibía su representada ascendía a la suma fija de \$ 1.153.178 mensual, siendo la última remuneración, que percibió hasta el mes de febrero de 2020, la suma de \$ 1.153.178.- Dicha la remuneración estaba constituida por los siguientes estipendios: • Sueldo Base: \$633.732. • Asignación de Experiencia (bienios): \$21.420. • Asignación Zona: \$95.060. • BRP título: \$246.183. • BRP Mención: \$82.062. • Asignación Tramo Desarrollo profesional: \$ 22.374. • Alta conc. Alumnos prioritarios: \$52.347. Con estas asignaciones, el total de Haberes alcanzaba la suma de \$1.153.178.-

En relación a los hechos en que funda la presente acción, expresa, que su representada el día 3 de Marzo del presente, y dado que ella no se encontraba físicamente en dependencias del DAEM de su ex empleadora, la denunciada I. Municipalidad de Río Hurtado; ella solicitó, en el día ya referido, vía whassap, una reunión con el Jefe de Departamento de Educación Municipal, don Juan Carlos García, para que éste le diera información acerca de su situación laboral, de continuidad de funciones como docente de la Escuela Amanecer, cuestión que lo hacía en segunda oportunidad, dado que, ya en el mes de febrero de 2020, su representada había realizado la misma gestión, en orden a que se le informara su continuidad como docente. De esta manera, en febrero, el ya individualizado jefe DAEM, le había planteado a doña María Isabel Despott “que fuera en marzo” para ver el estado de su designación como docente en la Escuela Amanecer. Lo anterior es fundamental tener en consideración, toda vez que, y como ha sido costumbre, en la I. Municipalidad de Río Hurtado; y sin perjuicio de que exista una notificación que año a año se les entrega a los docentes en la cual se contempla que la prestación de sus servicios tienen fecha de término todos los fines de mes de febrero de cada año (calidad de Contrata); en la práctica lo que ha



sucedido en todos estos años, y es también del caso de su representada es que la empleadora edilicia “recontrata” a partir de marzo de cada año a esos docentes; comunicándoles a ellos, vía carta, en cada fin de febrero, ciertas condiciones que se debieren cumplir para que sean “recontratados” al año siguiente, siendo una de esas condiciones, a saber: “(…) una sostenida baja de matrícula registrada los últimos años; una limitada disponibilidad presupuestaria para el año 2019 (…)” ; cuestiones, estas últimas, que, sin perjuicio de no poder ser imputadas a su representada; deberán ser acreditadas por la demandada de autos y del porqué, a raíz de esas supuestas condiciones se desvinculó a doña María Isabel Despott. Así las cosas, su representada se acercó al DAEM el día 3 de marzo del presente, extrañada ya por el hecho de no haber sido contactada para volver a retomar sus clases como profesora, tal como acontecía año a año, al igual que sus demás colegas de profesión y que ya se encontraban ejerciendo sus funciones como docentes.

Argumento, que aquel día 3 de marzo y en el horario que había sido citada por el jefe DAEM (12.00 hrs. pm), doña María Isabel Despott no fue atendida por el jefe DAEM, según lo convenido, quien la derivó a conversar su caso con don Víctor Vega, quien se desempeña como Coordinador del Programa Integración Escolar del DAEM de la denunciada de autos. Es en este momento en que don Víctor Vega comunica a su representada, delante del abogado del DAEM, que la directora de la Escuela Amanecer, doña Ana María González había puesto su cargo a disposición y que "no había trabajo para ella en la comuna" .

Agrega, que es un hecho notorio que lo anteriormente descrito, sobre el cómo se renovaban las contrataciones en la I. Municipalidad de Río Hurtado, se encuentra ya acreditada en la doctrina laboral, mediante la existencia de las denominadas cláusulas tácitas, ergo, al mediar entre la vinculación laboral entre los docentes y la demandada una reiteración, en el tiempo, de un acto o práctica de



notificación de desvinculación que, en los hechos, no tiene eficacia, dado que, a pesar de esa práctica de notificar año a año las desvinculaciones, informándoles a los docentes el cese de sus funciones, como ya se ha expresado; igualmente se les vuelve a recontractar, siendo lo descrito una cuestión sostenida en el tiempo. Al respecto, la Dirección del Trabajo en uno de sus dictámenes ha planteado, sobre el asunto de las cláusulas tácitas: *(...) también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que deriven de la reiteración de un pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con la aceptación diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo, sin que el empleador las pueda modificar, alterar o eliminar por su sola voluntad.*” . (Dictamen D.T. 2739/218, de 05 de julio de 2000). Así las cosas, lo acontecido con su representada, y además por ser el Principio de Primacía de la Realidad en las relaciones laborales, un elemento a tener en cuenta en lo descrito en el actual libelo; es dable entender que la persona de su representada ha sido afectada por una decisión arbitraria y discriminatoria de la autoridad municipal, toda vez que ha sido desvinculada de su única fuente laboral, y peor aún se le ha informado personalmente que ya no sería docente en la Escuela Amanecer de Río Hurtado, en el mes de marzo del presente, como ya se informara más arriba, a contrario sensu, a otros docentes sí se les renovó su contrato.

Continúa relatando, que, en consecuencia, así ha sido la práctica de cómo opera el término de la vinculación laboral –renovación de las funciones de los profesores de la comuna de Río Hurtado, que como ya se dijera, también ha afectado a doña María Luisa Despott. Por otra parte y cuestión de suyo importante, es que su representada percibió remuneración hasta el mes de febrero



de 2020, siendo esto prueba del vínculo laboral que la unía, hasta el precitado mes, con su ex empleadora y demandada de autos. Los supuestos fácticos que unían a su representada con la I. Municipalidad de Río Hurtado serán materia de prueba, que se ofrecerá y rendirá en la oportunidad procesal correspondiente, sobre todo lo referido a la no contratación, a la fecha, de docente alguno en la Escuela Amanecer.

Afirma, que esta decisión unilateral de la ex empleadora de su representada, no tiene justificación alguna, es arbitraria y discriminadora y ha causado un grave y evidente perjuicio en la persona de doña María Isabel Despott.

Sobre la arbitrariedad y discriminación en la decisión de desvincular a doña María Isabel Despott, se señala que no existe justificación alguna para la decisión que se ha denunciado, más que el mero capricho y una evidente discriminación en la persona de su representada por parte de la denunciada de autos. No existe una razón, en los hechos ni supuesto fáctico alguno que motiven la desvinculación de su representada, respecto de su función docente en una escuela de la comuna de Río Hurtado. Es más, las supuestas consideraciones que se logran observar en la notificación del despido sólo aluden a cuestiones que se contemplan cada año para todos los docentes de esa comuna. A mayor abundamiento, acerca de la arbitrariedad cometida, sólo es posible colegir en la carta Notificación de Término de Nombramiento, de fecha 26 de noviembre de 2019 que, en la práctica, equivale a un aviso de desvinculación laboral; un motivo que tiene que ver con *(...) una sostenida baja de matrícula registrada durante los últimos años; una limitada disponibilidad presupuestaria para el año 2020 y las readecuaciones contempladas como políticas en el Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal , PADEM (...)*”; sobre esto último la ex empleadora de doña María Isabel Despott, tendrá que acreditar las aseveraciones contenidas en su Notificación de Término de Nombramiento y que, a la fecha, no se existe una profesora (or) que haya



reemplazado en su funciones a su representada, cuestión que esta parte se obliga a tener presente, dado que sí hay una profesora de nombre Viviana Castillo Figueroa, desempeñando función docente en la ya individualizada escuela; como también, aún si fuera efectivo lo que describe esta misiva; la denunciada deberá explicar por qué no se tomó otra determinación de trasladar a otra Escuela a su representada en donde, potencialmente, pudiera haber habido un aumento de matrícula de alumnos y así no haber perdido su fuente laboral.

Explica, y sin perjuicio de todo lo anteriormente señalado, aquí además le asiste a su representada un derecho que ha sido consagrado ya en numerosos fallos de nuestro máximo Tribunal, esto es el de la “confianza legítima”, cuestión aceptada tanto por la legislación administrativa como laboral, toda vez que doña María Isabel Despott, al momento de su desvinculación, desempeñaba sus funciones desde el mes de marzo de 2016, cumpliéndose a cabalidad los 2 años, que contempla la jurisprudencia como requisito para el cumplimiento de la confianza legítima. Lo anterior, agrava aún más la decisión arbitraria y discriminatoria de la autoridad municipal al desvincular a la actora.

Así las cosas, el acto de discriminación de desvinculación ha vulnerado la dignidad e integridad síquica, como se explicará más adelante, de doña María Isabel Despott. En resumen, su representada, quien percibió remuneración hasta el mes de febrero de 2020, fue desvinculada efectiva y definitivamente en el mes de marzo del presente, cuando se le comunica en forma personal que ya no “no había trabajo para ella en la comuna” por parte de don Víctor Vega, arriba mencionado; en un contexto vulneratorio de sus garantías fundamentales como trabajadora, cuestión que nuestro derecho repudia.

En lo pertinente a la interdicción de la arbitrariedad, agrega que nuestra Carta Fundamental, en su artículo 19 N° 2 establece lo siguiente: “*Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas: 2º.- La igualdad ante la ley. En*



*Chi le no hay personas ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.”*

Afirma, que la prohibición de la discriminación arbitraria que contiene nuestra Constitución deriva del principio de igualdad jurídica; este principio surgió como una garantía de los individuos en relación al Estado, a fin de evitar abusos de parte de la Administración hacia las personas. Ahora, cada vez que la Administración realiza una actuación o una omisión que no tiene justificación racional, conculca esta garantía constitucional. Nuestra E. Corte Suprema ha dicho, al respecto: *“Décimo: Que, por último, en el marco jurídico a que se encuentra sometido el conflicto, debe tenerse presente un conjunto de principios generales del Derecho que guían la actividad administrativa. A este respecto el autor Rubén Saavedra Fernández señala: "Entre los principios generales frecuentemente señalados por la doctrina administrativa, y con un amplio reconocimiento jurisprudencial en el derecho comparado, se pueden mencionar los siguientes: a) Principio de igualdad; b) Principio de razonabilidad o interdicción de la arbitrariedad; c) Principio de proporcionalidad; d) Principio de buena fe; e) Principio de seguridad jurídica; f) Principio de confianza legítima".*

*En cuanto al principio de la igualdad señala: "Desde una perspectiva dogmático-constitucional, el principio de igualdad proscrib e las decisiones que generen diferencias de tratamiento que no se encuentren fundadas en razones objetivas o razonables".*

*En lo relativo al principio de razonabilidad o interdicción de la arbitrariedad indica: "En virtud del principio de interdicción de la arbitrariedad, debe entenderse que la arbitrariedad entendida como lo contrario a la razón, lo que carece de una fundamentación objetiva, ha quedado proscrib ta del ordenamiento jurídico" (...) "En virtud del test de racionalidad el tribunal deberá verificar: a) si la realidad de los*



hechos ha sido respetada por la Administración. La Administración no puede crear los hechos; b) Si se ha tomado o no en consideración por la Administración algún factor jurídicamente relevante o se ha introducido en el procedimiento de formación de la decisión un factor que no lo sea (...) c) si se ha tenido en cuenta por la Administración el mayor valor que puede otorgar el ordenamiento a uno de estos factores, y d) si, en caso de tener todos los factores de obligada consideración el mismo valor jurídico, la Administración ha razonado o no la adopción de una solución o si el razonamiento aportado adolece de errores lógicos o, en fin, resulta inconsistente con la realidad de los hechos" (...) "...la decisión adoptada por la Administración, aún debe ser confrontada con un segundo test, en este caso de razonabilidad. Mediante éste, el juez analizará si la decisión administrativa, a) adolece de incoherencia "por su notoria falta de adecuación al fin de la norma, es decir, de aptitud objetiva para satisfacer dicho fin" y b) si la decisión resulta claramente desproporcionada".

En lo concerniente al principio de la proporcionalidad: "es concebido como: a) un límite material de la actuación administrativa; b) que persigue la existencia de un equilibrio o adecuación entre los medios y los fines que se persiguen mediante la decisión administrativa, c) y cuya finalidad en definitiva es que la Administración, no adopte una decisión desproporcionada, inadecuada, excesivamente gravosa y por tanto arbitraria".

En cuanto al principio de la buena fe importa señalar que "constituye una norma de conducta y límite al ejercicio de los derechos, por cuanto, los principios tienen también como función imponer una dirección al comportamiento de los hombres en sus relaciones con los demás" ("Discrecionalidad Administrativa", Abeledo Perrot, Legal Publishing Chile, año 2011, páginas 124 y siguientes). Undécimo: Que atendido el estatuto legal y reglamentario y los principios anteriormente destacados es posible extraer las siguientes conclusiones básicas: a) El





*ejercicio de las facultades de dirección de los recurridos debe ajustarse a sus fines que justifican su ejercicio en el campo de las leyes, reglamentos y principios señalados. b) En el caso de la destinación de funcionarios, se condiciona el ejercicio de la facultad a la existencia de circunstancias de hecho y a la calificación de ellas como razones de buen servicio.*

*Duodécimo: Que culminando este orden de consideraciones generales es necesario tener presente que por la acción de protección es posible examinar la concurrencia de la materialidad de los hechos que motivan los actos administrativos, su adecuación a los fines contemplados por la normativa y en definitiva que la actuación de la autoridad administrativa se sujete al principio de juridicidad. Desde otra perspectiva, es posible señalar que los actos y omisiones de los recurridos puede ser sometida a control judicial por esta vía en la medida que se compruebe su ilegalidad o arbitrariedad y que lesionen derechos constitucionales del recurrente.”*

*Sobre la interdicción de los actos de discriminación en la relación laboral, señala el artículo 2° del Código del Trabajo que, “Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación,*



EXXRTXKHHX

*o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*

*Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.*

*Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

*Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.*

*Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.*

*Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúense solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.*



*Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.*

*Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.*

La desvinculación arbitraria y discriminatoria del que ha sido víctima su representada por parte de su ex empleadora la I. Municipalidad de Río Hurtado es totalmente repudiada por el Derecho, por cuanto ha sido desvinculada por un mero acto de autoridad, que no encuentra justificación alguna en supuestos fácticos, ni en la norma ni principios que informan el derecho laboral, cuya consecuencia inmediata ha significado la pérdida de la única fuente de empleo que tenía su representada, lesionando gravemente así, su patrimonio e integridad, dignidad e integridad síquica.

En lo relativo a la afectación a la integridad síquica de la demandante, señala que como es natural, la situación que ha vivido doña María Isabel Despott con la pérdida de su trabajo le ha causado un hondo pesar, ya que se siente apesadumbrada, angustiada y humillada por una decisión arbitraria y discriminadora con su persona. Lo anterior, ha vulnerado la garantía constitucional reconocida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, que señala “*La Constitución asegura a todas las personas... N° 1 El derecho a la vida y a la integridad física y síquica de la persona.*” La existencia de esta garantía fundamental obliga al empleador a abstenerse de ejecutar actos que dañen la integridad de los trabajadores, ya sea en su dimensión corporal, como en su dimensión síquica.



Sostiene, consecuentemente, es claro que lo ocurrido a su representada, ha producido en ella una afectación síquica enorme; sobre todo porque su pérdida de ingresos, y única fuente de generación, no tiene justificación alguna. Doña María Isabel Despott por la pérdida de su trabajo se siente angustiada y estresada, ya que no sabe cómo afrontará sus compromisos económicos de aquí en adelante; más en el terrible contexto de pandemia en que se encuentra actualmente nuestro país.

En cuanto a la acción de tutela por vulneración de Derechos Fundamentales, el artículo 485 del Código del Trabajo señala que *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1 º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4 º, 5 º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6 º, inciso primero, 12 º, inciso primero, y 16 º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.*

*También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.*

*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, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.*

*Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.”*

Sobre la competencia del Juzgado del Trabajo, aduce que hoy en día es una materia ya zanjada por la Jurisprudencia que los Juzgados del Trabajo son competentes para conocer las denuncias de Tutela de Derechos Fundamentales, deducidas por quienes tienen la calidad de empleados públicos, en contra de sus empleadores. La razón de lo anterior la ha señalado con claridad la Excm. Corte Suprema, en el fallo de Unificación de Jurisprudencia rol N° 10.972-2013, de fecha 30 de abril del año 2014: *“como el Estatuto Administrativo General (ley 18.834) y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (ley 18.833) no contienen un procedimiento jurisdiccional para conocer y resolver las denuncias de vulneración de derechos fundamentales, es perfectamente aplicable a tales funcionarios las normas del artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, respecto de tales denuncias, por aplicación del art. 3° del Código del Trabajo.”*

Relativo a los indicios probatorios, el artículo 493 del Código del Trabajo señala que, respecto de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, se aplica el sistema probatorio de indicios. En el caso de marras, existen al menos los siguientes indicios de la vulneración que se denuncia, ocurrida el momento del despido:

1º. Que su representada haya ingresado a trabajar en la I. Municipalidad de Río Hurtado en el mes de marzo de 2016.



2 º. Que la actora se desempeñaba como docente en la Escuela Amanecer de Río Hurtado.

3 º. Que todos los fines de año, como ha sido una costumbre, de parte de la I. Municipalidad de Río Hurtado se le comunica, vía escrita, a los docentes de su término del vínculo laboral, comunicación fundada, en términos homogéneos, para todos aquellos docentes.

4 º. Que en el mes de marzo de cada año, a más tardar, se renueva la contratación de los docentes, a pesar de haber recibido con anterioridad la carta de su Término de Nombramiento (desvinculación laboral) y descrita en el punto 1º .

5 º. Que doña María Isabel Despott fue citada por el jefe de DAEM en el mes de marzo de 2020, fecha en la cual se le comunicó su desvinculación en forma personal.

6 º. Que su representada percibió remuneración hasta el mes de febrero del año 2020.

7 º. El hecho de que, a la fecha, en la escuela Amanecer se desempeña un docente, que reemplazó a doña María Isabel Despott.

8 º. Que doña María Isabel Despott está amparada, en su calidad de funcionaria pública municipal por el principio de la “confianza legítima” . Estos indicios dan cuenta de que los hechos que ha vivido la demandante de autos, obedecen a una discriminación. Por ello, debe ser el empleador en este caso quien debe demostrar la proporcionalidad de la medida de desvinculación laboral que ha adoptado en su contra.

Finalmente solicita, tener por interpuesta demanda de Tutela Laboral de Derechos fundamentales en contra de la I. MUNICIPALIDAD DE RÍO HURTADO, representada por su alcalde, don GARY VALENZUELA ROJAS, ambos ya



individualizados y, en definitiva, acogerla en todas sus partes, declarando lo siguiente:

1 º. Que la demandada ha realizado en contra de su representada actos arbitrarios de discriminación, al haberle desvinculado laboralmente de forma arbitraria y discriminatoria.

2 º. Que la demandada ha vulnerado gravemente la integridad síquica de la actora con ocasión de los actos de discriminación, denunciados en este libelo.

3 º. Que la I. Municipalidad de Río Hurtado debe ser condenada al pago de una indemnización por la suma de 11 remuneraciones que equivale a \$11.684.958 o lo que se estime de Derecho, conforme al mérito del actual procedimiento.

5 º. Que, además la I. Municipalidad de Río Hurtado debe pagar una indemnización por el daño moral sufrido, por la suma de \$2.000.000, o la que se estime de justicia, de acuerdo con el mérito del proceso.

6 º. Que el demandado debe pagar las indemnizaciones y prestaciones con los correspondientes reajustes e intereses.

7 º. Que el demandado debe pagar las costas de la causa.

8 º . Que a finales de cada año se avisaba del término de la relación laboral, cuestión que era un mero formalismo, dado que se reiniciaba dicha relación, a partir del mes de marzo del año siguiente.

TERCERO: Que con fecha veinte de mayo de dos mil veinte comparece, JUAN CARLOS HONORES ADAOS, Abogado, cédula de identidad N° 15.801.987-6, en representación según se acreditará, de la MUNICIPALIDAD DE RIO HURTADO, persona jurídica de derecho público, R.U.T. N º 69.041.000-1, representada legalmente por su Alcalde don Jaime Gary Valenzuela Rojas, Funcionario Público, cédula de identidad N º 7.174.701-8, ambos con domicilio en la localidad de Samo



Alto S/N Comuna de Río Hurtado, opone excepción de caducidad de la acción que correspondía a la docente MARIA ISABEL DESPOTT GUERRERO, cédula de identidad N<sup>o</sup> 9.960.690-8, ignora estado civil, domiciliada en calle única, sin número, comuna de Río Hurtado, para accionar de tutela en contra de su mandante la Municipalidad de Río Hurtado, en relación con hechos que se detallan más adelante. Excepción que sustenta en los términos siguientes.

1.- La denunciante hace un largo detalle de conductas que atribuye a su mandante y que importarían vulneración a las garantías que consigna en su libelo de denuncia. Vulneración que, según se colige, se habría verificado con ocasión de su despido, del cual se habría enterado -supuestamente- el 03 de marzo pasado.

2.- Ocorre que la “Notificación del Término de Nombramiento por la Ley N<sup>o</sup> 19.070” se le comunicó a la denunciante el 02 de diciembre del año 2019, mediante carta certificada y, además, por medio de correo electrónico, con fecha 29 de noviembre de 2019. Comunicación en virtud de la cual se le informaba a la Sra. Despott que su nombramiento en calidad de contrata terminaba impostergablemente el 29 de febrero de 2020.

3.- Luego, no obstante que los servicios de la denunciante concluyeron el 29 de febrero de 2020, los supuestos hechos que se denuncian como vulnerarios de sus derechos fundamentales datan del 27 de noviembre de 2019, fecha en que se dispuso el término de su nombramiento. Así las cosas, estando a dicha época la relación laboral vigente, correspondían accionar dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde que se produjo la vulneración de derechos fundamentales alegada, conforme al inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo.

4.- Lo anterior es así, pues la contraria invoca una serie de acciones que imputa a la Municipalidad de Río Hurtado, verificadas durante el tiempo que la relación





laboral se encontraba vigente, noviembre de 2019, de las que tomó noticia en la misma fecha y no en marzo de 2020, como lo acreditará.

5.- Lo indicado, permite a su parte sostener que, a la fecha de presentación de la denuncia de Despott, eran jurídicamente irreprochables para la Municipalidad de Rio Hurtado las acciones que se le atribuyen y que se verificaron el 29 de noviembre de 2019.

6.- Se hace presente que fundar la denuncia en el artículo 489 del Código del Trabajo y afirmar que el plazo a considerar para determinar la caducidad de la acción es el del inciso segundo de esta norma (60 días desde la separación ocurrida el 29 de febrero de 2020) no salva la circunstancia de haberse deducido denuncia de manera extemporánea, pues supuesto hecho vulneratorio se produjo el 29 de noviembre de 2019, con relación laboral vigente, por lo que se debe estar al plazo consignado en el inciso final del artículo 486 del citado Código.

7.- La denuncia de tutela laboral, de acuerdo con la carpeta virtual, se presentó el 17 de abril de 2020, ya excedido el plazo de 60 días a que se refiere el artículo 486 citado, sin que se alegara por la denunciante suspensión establecida en el artículo 168 del Código del Trabajo, por lo que al momento de su ingreso su acción se encontraba caducada, toda vez que realizando el cómputo del plazo desde el supuesto hecho vulneratorio, esto es, la notificación de la terminación de su nombramiento, la Sra. Despott disponía hasta el 12 de febrero para ingresar denuncia.

Finalmente, solicita tener por opuesta excepción de caducidad de la acción que correspondía a doña MARIA ISABEL DESPOTT GUERRERO para accionar de tutela en contra de su mandante la MUNICIPALIDAD DE RIO HURTADO, ya individualizadas, acogerla y en definitiva declarar la caducidad de la acción que



tenía la primera para reclamar por los hechos vulneratorios de derechos fundamentales que detalla en su libelo de denuncia.

CUARTO: Que, en el primer otrosí del escrito de contestación de la demanda, en subsidio de la excepción opuesta a lo principal, viene en contestar denuncia de vulneración de derechos fundamentales deducida por doña MARIA ISABEL DESPOTT GUERRERO en contra de su mandante la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RIO HURTADO, trámite que evacúa en los términos siguientes:

#### I.- PRETENSIONES DE LA ACTORA:

Doña María Isabel Despott Guerrero, previa declaración de que su representada vulneró las garantías que alega infringidas, impetra el pago de las siguientes prestaciones: - \$11.684.958.- a título de indemnización contemplada en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 11 meses de remuneración, o lo que se estime; - \$2.000.000.- a título de daño moral, o lo que se estime. Lo anterior, con más costas, reajustes e intereses según el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

#### II.- DE LA RELACIÓN LABORAL Y TÉRMINO DE SU NOMBRAMIENTO:

1.- La actora fue incorporada a la dotación docente de la Municipalidad de Rio Hurtado, a contrata, a contar del día 03 de marzo de 2016, donde cumplía una jornada de 44 horas semanales, en la Escuela Amanecer. Su última remuneración, febrero de 2020, ascendió a \$1.153.178.-

2.- Con fecha 29 de noviembre de 2019 su mandante envió a la actora “Notificación Término de Nombramiento”, mediante carta certificada, en que se consigna que su nombramiento en calidad de Contrata terminará impostergablemente el 29 de febrero de 2020, por la causal de la letra “J” del artículo 72 en relación con el artículo 22, ambos del Estatuto Docente, esto es, “por la supresión



de las horas que sirvan” . Decisión que hizo saber en razón a que en los años 2018 y 2019, se ha sostenido una baja matrícula registrada durante los últimos años; una limitada disponibilidad presupuestaria para el año 2020 y las readecuaciones contempladas como política en el Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal, PADEM. En la citada carta de aviso se hizo saber que el cese de servicios mencionado operaría a partir del día 01 de marzo de 2020, de modo que su contrato surtiría efectos hasta el 29 de febrero de 2020.

### III.- ALEGACIONES DE HECHO Y DERECHO QUE JUSTIFICAN RECHAZO DE LA DENUNCIA:

A).- La demandante, conforme lo que dispone el artículo 446 N° 5 del Código del Trabajo, para pedir los dineros antes indicados, solicita se declare en su favor que su despido fue arbitrario y discriminatorio, vulnerando además las garantías consagradas en los N° 1 y N° 2 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

B).- Al efecto, solicita desde ya tener en consideración, para el rechazo de la denuncia de la especie, lo siguiente:

B.1.- Denuncia deducida conforme al artículo 489 del Código del Trabajo no puede prosperar toda vez que se funda en hechos acaecidos durante la vigencia de la relación laboral y no con ocasión del despido:

B.1.1.- Es un hecho pacífico o no controvertido que la demandante se desempeñó como docente, a contar del día 03 de marzo de 2016, donde cumplía una jornada de 44 horas semanales, en la Escuela Amanecer en calidad de profesional a “contrata” o contratada y que en el mes de noviembre de 2016 le fue comunicado el hecho que no sería renovada su contratación, de manera que la misma expiraría -como aconteció-, el 29 de febrero de 2020. Luego, la denuncia de tutela de derechos fundamentales fue presentada con fecha 17 de abril de 2020, esto es, cuando ya no existía ningún



vínculo con su parte. B.1.2.- En este punto es preciso destacar que el Código del Trabajo –en lo que resulta atingente al caso-, concede básicamente tres acciones para reclamar de las vulneraciones a los derechos fundamentales: a) una, para remediar aquellos actos de vulneración acaecidos durante la vigencia de la relación laboral; b) otra, para reparar aquellas decisiones de término del contrato que obedecen a una represalia (afectación de la indemnidad); y c) la que se concede respecto de las vulneraciones provocadas “con ocasión del despido” que, genéricamente, pueden englobarse bajo la denominación de un despido “abusivo”, incluyendo en ello a los casos de discriminación en el término del contrato; B.1.3.- No obstante, la particular densidad del escrito de denuncia, la revisión de la misma deja en evidencia que la pretensión planteada corresponde a una “acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y daño moral”. No podía ser de otro modo dado que, conforme se enfatizó, al tiempo de interposición de la denuncia ya se había puesto término a la contratación de la actora. Entonces, lo que postula la denunciante es que la terminación de la “contrata” fue arbitraria, infundada e injustificada y que afectó su derecho a la integridad psíquica. B.1.4.- La denunciante en el petitorio de su denuncia solicita a S.S. declarar: “1°. *Que la demandada ha realizado en contra de mi representada actos arbitrarios de discriminación, al haberle desvinculado laboralmente de forma arbitraria y discriminatoria.*” Solicitud que deja en evidencia que acciona conforme artículo 489 del Código del Trabajo, es decir, ejerce acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. B.1.5.- Asentado lo anterior, no se condice el petitorio de la denuncia con los hechos en que se fundamenta y que se estiman como vulneratorios por la denunciante, pues acciona de tutela con ocasión del despido trayendo a colación hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, lo cual acarrea dos consecuencias procesales: - Que la acción deducida está caducada, pues debe estarse al plazo del inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, como se indicó en la excepción de caducidad



EXXRTXKHHX

opuesta a lo principal; - Que en caso de acoger la denuncia se extendería a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, pues si la actora acciona “con ocasión del despido” mal podría someter a su análisis, revisión y posterior fallo en hechos ocurridos “durante la vigencia de la relación laboral” , pues ello le está vedado por la misma denunciante y escapan a la competencia dada por ésta a US. Cuestión que podría configurar, incluso, vicio de nulidad de la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo.

B.2.- La decisión de poner término al nombramiento de la denunciante como contrata no es discriminatorio: B.2.1.- La acción de tutela se justifica en el caso que un determinado empleador limite el pleno ejercicio de los derechos del trabajador, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial, en este caso, con ocasión del despido. B.2.2.- En materia laboral el derecho a la no discriminación no es sinónimo de un derecho a la igualdad de trato, sino que más bien se traduce en el derecho “*a no ser objeto de diferencias injustificadas por motivos o criterios prohibidos o sospechosos*” – citando al autor José Luis Ugarte Cataldo, en su obra “El Derecho a la no Discriminación en el Trabajo” -, es decir, debe existir una diferencia de trato vinculada a un criterio sospechoso o prohibido. En otras palabras, no basta que se alegue un trato arbitrario para acoger una denuncia de tutela, ese trato que se tacha de desigual debe estar necesariamente relacionado a un criterio de discriminación que deberá ser alguno de los “factores sospechosos” que reseña el artículo 2° del Código del Trabajo. B.2.3.- Por otra parte, la regla general aplicable para el caso que un despido carezca de fundamento, es la que otorga el artículo 168 del Código del Trabajo, constituyendo el instituto del despido injustificado el primer reproche que contempla nuestro sistema jurídico laboral para aquellas desvinculaciones carentes de sustento. Sin embargo, existen casos que exceden la hipótesis de falta de justificación, como sucede cuando la decisión de despedir a un trabajador obedece a algún criterio que resulta especialmente



reprobado, al punto que no es tolerado por el ordenamiento jurídico, ya sea porque lo proscribiera derechamente o porque, al menos, lo mira con sospecha al impresionar como indicativo de un trato diferenciado (discriminatorio) que, en principio, no puede admitirse. Así, el derecho a la no discriminación laboral no puede identificarse con arbitrariedad, entendida como la pura falta de razón o de justificación. B.2.4.- Lo anterior es así, pues de lo contrario, se produciría el efecto de que una misma situación o los mismos hechos comportarían simultáneamente tanto un despido injustificado como un despido por discriminación. Lo anterior es concordante con lo prescrito en el artículo 489 del Código del Trabajo en cuanto obliga a interponer subsidiariamente las acciones correlativas, asumiendo que se trata de hipótesis diversas que exigen por tanto un tratamiento también diverso, y que, por su parte, el citado artículo 2° del Código del Trabajo acuda al método de enunciar el tipo de distinciones, exclusiones o preferencias capaces de configurar un acto de discriminación. B.2.5.- En este orden de ideas, la denunciante ejerció solamente acción de tutela con ocasión del despido y daño moral, no deduciendo ninguna otra acción en carácter subsidiario. Sin embargo, al fundamentar su acción reprocha a su parte el poner término al nombramiento de la actora por la causal invocada, aseverando que existe profesora de nombre Viviana Castillo Figueroa ocupando la función que desempeñaba la Sra. Despott, así como el no haberla trasladado a otra Escuela. A pesar de lo anterior, la denunciante no explica las razones por las que estos hechos son discriminatorios en relación con el indicado artículo 2° del Código del Trabajo y se limita a indicar que la actora “fue desvinculada por un mero acto de autoridad, que no encuentra justificación en presupuestos fácticos, ni en la norma ni principios que informan el derecho laboral...” B.2.6.- Lo anterior es importante, pues el reprochar a su representada que existe otra profesora realizando sus funciones e indicar que su desvinculación carece de justificación, corresponde más bien a una tesis para fundamentar un “despido improcedente” más no una tutela con ocasión del despido. Acción la



primera que no ejerció. La afirmación indicada es efectiva, pues no resulta jurídicamente procedente hacer equivalentes una desvinculación que eventualmente podría ser tildada de improcedente -acción no planteada en estos autos- y una desvinculación con vulneración del derecho a la no discriminación, yerro conceptual que comete la denunciante al afirmar que la exoneración de que se trata deviene en discriminatoria por su mera falta de fundamentación. Ello no es así.

B.3.- La decisión de poner término al nombramiento de la denunciante como contrata no es arbitrario: B.3.1.- El Diccionario de la RAE define “arbitrario”

como *“aquello que se realiza por capricho o antojo, y no por motivos razonables o especificados por una norma.”* En el derecho laboral, un cese de servicios es arbitrario cuando adolece de una falta de justificación objetiva de la decisión patronal. En el caso de marras, la decisión de adoptar el término del nombramiento como contrata de la actora, obedeció a causal de la letra J del artículo 72 del Estatuto Docente, como se dijo, en razón a que, en los años 2018 y 2019, se ha sostenido una baja matrícula registrada durante los últimos años; una limitada disponibilidad presupuestaria para el año 2020 y las readecuaciones contempladas como política en el Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal, PADEM.

B.3.2.- Si bien la justificación de la causal invocada corresponde más bien a un juicio de despido improcedente, el artículo 493 del Código del Trabajo impone a su parte explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, previa verificación que de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales. Su parte ha esgrimido en líneas anteriores las razones por las que el cese de servicios de Despott no es discriminatorio, por lo que corresponde señalar las motivaciones que llevaron a decretar el término de sus servicios, dando cuenta, en consecuencia, que el mismo no es arbitrario. B.3.3.- Como se acreditará en la etapa procesal pertinente, desde el año 2018 se ha sostenido una baja permanente en las matrículas de la Escuela Amanecer, lo que ha derivado necesariamente en la



adopción de medidas necesarias para la mejor distribución de los limitados recursos con que se cuentan. En efecto, Resolución Administrativa, de 27 de noviembre de 2019, que puso término a la contrata de la actora, da cuenta de la necesidad de readecuar las políticas del PADEM, lo que guarda armonía con la circunstancia que las funciones que antes desempeñaba la actora ahora son dispensadas por la docente Viviana Castillo Figueroa. B.3.4.- Lo anterior es así, pues su representada para cubrir el puesto de la actora, destinó a la indicada funcionaria, que se encontraba prestando servicios como docente en la Escuela Básica de Serón, a cargo del programa de integración (PIE) Dicho de otra forma, no se trajo a otra persona externa a su representada para este efecto, sino que se recurrió a una funcionaria que ya existía en ella. Resulta entonces que su mandante dispuso el término de la contrata de la actora, en razón que las funciones que ejercía podían ser cubiertas por la funcionaria que se encontraba prestando servicios como docente en la Escuela Básica de Serón, a cargo del programa de integración (PIE) y que luego fue trasladada a la Escuela Amanecer, conforme Orden de Trabajo N° 133-2020, a partir del 01 de marzo de 2020, no siendo razonable contar con duplicidad de funciones que finalmente significan un doble costo para su parte. En consecuencia, lejos de advertirse que el término de las funciones de la denunciante se produjera por una discriminación o arbitrio, ello se debió efectivamente a razones administrativas, económicas y de buen servicio educacional. B.3.5.- Así, los hechos que justifican el término del nombramiento de la denunciante, como se probará en la especie, configuran las causales legales de cese de servicios que se invocan en la carta aviso. De otro modo, el despido de Despott no desborda los límites de la llamada legalidad ordinaria y no afecta derechos fundamentales de la actora, de manera que tal decisión de la I. Municipalidad de Rio Hurtado no amerita se discuta dentro de un proceso de tutela.

B.4.- Alegación o defensa de no afectar, el término al nombramiento de contrata de la denunciante, su integridad psíquica: B.4.1.- La denunciante, para justificar





afirmación en el sentido que el término de nombramiento de su calidad de contrata afecta la norma legal antes mencionada, da a entender que su representada habría afectado su integridad psíquica, lo que hace a lo largo de su escrito de denuncia.

B.4.2.- Se insiste a que, al momento de juzgar esta pretensión de la actora, no se pueden ponderar como indicios en favor de sus alegaciones aquellos hechos y circunstancias que la denunciante invoca como vulneración de derechos fundamentales que acaecieron el 29 de noviembre de 2019. Insistencia que se hace en razón a que tales hechos ya no pueden considerarse vulneratorios de garantías constitucionales ya que no fueron reclamados dentro de la oportunidad legal, de modo que no corresponde tenerlos como tales en los términos que pretende la actora.

B.4.3.- La denunciante, expresamente como petición concreta pide del tribunal lo siguiente: *“2° Que la demandada ha vulnerado gravemente la integridad psíquica de la actora con ocasión de los actos de discriminación, denunciados en este libelo.”* Sin embargo, la actora omite consagrar, de manera clara y precisa, como se lo ordena el artículo 446 N<sup>o</sup> 4 del Código del Trabajo, la forma, manera o modo como su representada habría afectado su integridad psíquica con ocasión del despido, ya que su pretensión afirma tal vulneración en relación con el cese de servicios y no durante la vigencia de la relación laboral. Así entonces, no habiéndose efectuado tal precisión su parte puede asegurar que el despido reclamado no afectó la garantía constitucional del N<sup>o</sup> 1 del artículo 19 de la Carta Fundamental. Más aun lo anterior, cuando para un trabajador el cese de sus servicios constituye siempre uno de los tantos avatares a los que se encuentra afecta toda relación de trabajo de la cual sea parte.

B.5.- En cuanto a la improcedencia de la pretensión de pago de los dineros reclamados: B.5.1.- La denunciante solicitó se condene a la denunciada al pago de una indemnización por \$11.684.958.- a título de indemnización contemplada en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 11 meses de remuneración. No procede esta indemnización en atención a que la acción que



EXXRTXKHHX

justifica dicha pretensión se encontraba caducada al momento de interponerse la demanda de autos y consiguientemente, la vulneración que se pide se tenga como soporte de tal suma no puede decretarse, lo que hace inviable su pago o de otra menor por tal concepto. En subsidio de lo anterior, debe rechazar esta presentación de pago en razón a que cese de servicios de la actora no es discriminatorio ni arbitrario y no vulnera garantía constitucional alguna, como latamente se ha expuesto a lo largo de esta presentación. 13 B.5.2.- La denunciante solicitó se condene a su parte al pago de una indemnización por daño moral, ascendente a \$2.000.000.- (dos millones de pesos). La denunciante se refiere a esta pretensión en el petitorio de su denuncia en los siguientes términos: “5° *Que, además, la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado debe pagar una indemnización por daño moral sufrido por la suma de \$2.000.000.- o lo que S.S. estime de justicia, de acuerdo con el mérito del proceso.*” Es la única ocasión en que la actora se refiere al daño moral pretendido, pues a lo largo de su denuncia no se dan mayores luces sobre la forma como se produciría dicho daño y las circunstancias que llevan a su valoración en la suma de \$2.000.000.- No es suficiente para satisfacer tales exigencias el simple hecho de consignarlo en el petitorio del libelo de denuncia. Es más, la actora, desentendiéndose de su pretensión principal, en el sentido de que la vulneración que reclama se produjo con ocasión del despido, da a entender que daño moral lo habría sufrido en razón de hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, noviembre de 2019.

Agrega, por otra parte, siendo el cese de servicios del trabajador una circunstancia común dentro de la vigencia de un contrato de trabajo, no es dable entender que el despido de Despott pudiera haberle irrogado el daño moral que pretende, ni ese ni ningún otro. Sostiene que, atendido lo anterior, corresponde rechazar la pretensión de pago de daño moral, por cuanto no se dan los presupuestos para que ello ocurra, ni aun en el evento en que se declare que se haga lugar a la acción de tutela ventilada en autos. Además, no se puede soslayar



que los dineros que se piden a título de daño moral no corresponden, pues de acuerdo a lo que se ha señalado no se puede declarar vulneración de derechos en perjuicio de su parte, ya que la acción que se endereza con tal propósito se encuentra caducada, o bien, se sustenta en hechos que no son discriminatorios ni arbitrarios, según se dijo. Luego, no siendo posible declarar tal vulneración no corresponde acceder al daño moral demandado, pues en ese caso falta causa jurídica que justifique el pago de tales perjuicios.

Finalmente solicita, en subsidio de lo alegado a lo principal tener por contestada la denuncia de tutela de derechos laborales y demanda de daño moral, deducida por doña MARIA ISABEL DESPOTT GUERRERO, en contra de la Municipalidad de Río Hurtado, ya individualizadas, y en definitiva rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, en razón a que, con ocasión del despido dispuesto, no se incurrió en vulneración de las garantías alegadas como infringidas.

QUINTO: Que con fecha veintiocho de mayo de dos mil veinte, se desarrolló audiencia preparatoria, la que tuvo lugar con la presencia de la parte demandante, doña María Isabel Despott Guerrero y su abogado Renan Alberto Álvarez Rivera; por la demandada Ilustre Municipalidad de Monte Patria, el abogado Juan Carlos Honores Adaos.

Que, en dicha audiencia preparatoria de fecha veintiocho de mayo de dos mil veinte el Tribunal realiza una breve relación de la demanda y su contestación.

La parte demandada interpone excepción de caducidad. El tribunal confiere traslado a la parte demandante. El demandante evacua su traslado, solicitando su rechazo, con costas y el tribunal resuelve: Que se rechaza la excepción de caducidad, sin costas. El tribunal tiene por contestada la demanda.



Que, llamadas las partes a conciliación, ésta se produce en los siguientes términos sucintos: “Para el sólo efecto de poner término al juicio y sin que ello implique el reconocimiento de ninguno de los hechos señalados en la demanda, la demandada ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE MONTE PATRIA, pagará a la demandante doña MARÍA ISABEL DESPOTT GUERRERO la suma única y total de \$ 4.700.000 (cuatro millones setecientos pesos), la que se realizara en una sola cuota, mediante cheque nominativo y sin cruzar a nombre de la demandante doña MARÍA ISABEL DESPOTT GUERRERO, quién deberá firmar el recibo correspondiente a su recepción, obligándose a dar cuenta del pago al Tribunal, en su oportunidad. En atención a que las bases de acuerdo señaladas precedentemente deben ser sometidas a la aprobación del Concejo Municipal de La comuna de Río Hurtado, se suspende la presente audiencia para el citado efecto, debiendo el abogado de la parte demandada informar al tribunal de lo que resuelva el citado Concejo, que se realizará entre el 09 o 16 de junio del presente año. En caso de no haber aprobación por parte del Concejo Municipal, la parte demandante quedará facultada para pedir nuevo día y hora para la continuación de la presente audiencia” .

SEXTO: Que, con fecha veintiséis de agosto de dos mil veinte se desarrolló continuación de la audiencia preparatoria, la que tuvo lugar con la presencia de la parte demandante, doña María Isabel Despott Guerrero y su abogado Renan Alberto Álvarez Rivera; por la demandada Ilustre Municipalidad de Monte Patria, el abogado Juan Carlos Honores Adaos.

Se expone que sin perjuicio de lo obrado en audiencia del día 28 de mayo de 2020, se procede a realizar una breve relación de la demanda y su contestación. Se deja constancia que con aquella fecha se hizo el llamado a conciliación obligatorio, el que en su momento fue exitoso. No obstante, se retrotrajo esta causa



por la falta de aprobación sobre el particular del Consejo Municipal, de manera que no se reitera dicho trámite.

- Se fijaron los hechos pacíficos:

1) Que la demandante se desempeñó para la I. Municipalidad de Rio Hurtado, desde marzo de 2016, para cumplir funciones docentes en la Escuela Amanecer de dicha entidad edilicia.

2) Que con fecha 26 de noviembre de 2019, la denunciada notificó mediante carta el término del nombramiento de la denunciante.

3) Que las remuneraciones de la actora al mes de febrero de 2020, ascendían a \$ 1.153.178.

- Se fijaron como hechos controvertidos:

1) Fecha efectiva del cese de funciones de la demandante.

2) Causal de la desvinculación.

3) Efectividad de haber realizado la demandada actos constitutivos de vulneración a los derechos fundamentales de la actora en los términos sostenidos en la demanda. Hechos, pormenores y circunstancias.

4) En la afirmativa de lo anterior, efectividad de haber sufrido la demandante daño moral con ocasión de la vulneración de sus derechos fundamentales. Hechos, pormenores, circunstancias, entidad y monto.

SÉPTIMO: Que la parte demandante, incorpora los siguientes elementos de convicción para acreditar sus alegaciones:

I.- Documental:

1. Liquidación de Remuneraciones, de diciembre de 2019.



2. Liquidación de Remuneraciones, de enero de 2020.
3. Liquidación de Remuneraciones, de febrero de 2020.
4. Certificado de cotizaciones obligatorias AFP CAPITAL, del 30 de marzo de 2020.
5. Decreto N° 2997, 26/11/2018, emitido por la Municipalidad de Río Hurtado.
6. Notificación Término de Nombramiento, 22/11/2018, emitido por la Municipalidad de Río Hurtado.
7. Notificación Término de Nombramiento, 26/11/2018, emitido por la Municipalidad de Río Hurtado.
8. Decreto de Designación N° 834, 27/03/2019, emitido por la Municipalidad de Río Hurtado.
9. Decreto Alcaldicio N° 3557, de 27/11/2019, emitido por la Municipalidad de Río Hurtado.
10. Notificación Término de Nombramiento de doña María Angélica Portilla Pizarro, de 26 de noviembre de 2019, emitido por la Municipalidad de Río Hurtado.
11. Decreto Alcaldicio N° 3558, de 27/11/2019, emitido por la Municipalidad de Río Hurtado.
12. Decreto Alcaldicio N° 3556, de 27/11/2019, emitido por la Municipalidad de Río Hurtado.
13. Notificación Término de Nombramiento de doña Rosa Ruth Pizarro Salazar, de 26 de noviembre de 2019, emitido por la Municipalidad de Río Hurtado.



EXXRTXKHHX

II.- Confesional: Compareciendo en forma telemática bajo la plataforma Zoom, Don Jaime Gary Valenzuela Rojas, alcalde de la comuna de Río Hurtado, acreditada su identidad, juramentado e interrogado legalmente, declaró que conoce a la señora Isabel Despott Guerrero, no recuerda exactamente la fecha, pero sí cumplía funciones en la Escuela Amanecer de la localidad de Hurtado. Consultado si conoce las razones del despido o desvinculación de la Sra. Isabel Despott, dice que todos los municipios del país tienen un instrumento que rige los destinos administrativos que es el Plan de Educación Municipal y ahí está contemplado la reestructuración basada en la baja matrícula que han tenido desde al año 1992 hacia adelante. La disminución de la matrícula ha sido muy considerable, si tenían en ese año 1180 alumnos, ahora tienen 660 a nivel de la comuna, entonces es una reestructuración por la baja de la matrícula.

Consultado por el procedimiento que se ocupa en la Municipalidad para poder desvincular a un docente y las notificaciones, responde que se realiza una notificación que se prepara a través de la parte jurídica del Departamento de Educación y a la vez se hace un decreto de esa notificación, se envía por carta certificada y se le comunica a la persona el procedimiento que se ha emitido.

Consultado que según la prueba documental del juicio, hay una resolución que se envía cada año a los profesores que indica que se va a prescindir, el día 29 o 28 de febrero del otro año, de sus servicios porque hay una baja de matrícula en la comuna, a lo que responde que es efectivo, y aun así respetuoso de la ley, como el año escolar termina en diciembre, se cumple hasta el mes de febrero de cada año de los docentes que son contratados por programa que no son de planta.

Consultado, que sin perjuicio que se les notifique a diciembre de cada que ya no van a seguir laborando, se les remunera en enero y febrero a los docentes, a lo que responde que siempre ha sido así, la señorita profesora también recibió su remuneración hasta el mes de febrero.



Se le consulta si ha escuchado hablar del principio de la confianza legítima dado por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, a lo que responde que no ampliamente. Pero, conoce que es la instancia a la que puede reclamar el profesional en este caso, de apelar a esta notificación que se le hace.

Se le consulta del PADEM, que es el Plan Anual De Educación Municipal, y que ha planteado que ha habido una baja sistemática de matrícula en su comuna, a lo que responde que es efectivo. Se le vuelve a consultar por la página 59 del PADEM que señala que esa baja de la matrícula se da en la enseñanza media, a lo que responde que es en ambas enseñanzas, tanto en básica como en media, tienen establecimientos educacionales que tienen, 3, 2 y 1 alumno, por lo tanto, ha sido paulatinamente la baja a lo largo de la comuna, ya sea en estos establecimiento que son de básica completos, como la escuela de Amanecer de Hurtado, que en algún momento tuvo 70 u 80 alumnos, y ahora tienen 50 y tantos.

Se le consulta si sabe si hay otra persona que reemplaza a la Sra. Despott, a lo que responde que no.

Respecto de la política de su municipio, se le consulta si hay alternativas diferentes para evitar el despido de un docente, por ejemplo reubicarlo en otras escuelas donde existan más necesidades en la comuna, a lo que responde que todo pasa por la subvención que llega por la asistencia media de los alumnos, por lo tanto, es muy difícil poder reubicar a un docente en otro establecimiento educacional cuando las horas cronológicas ya están establecidas por cada unidad educativa, siendo casi imposible no teniendo los recursos, además las docentes de cada establecimiento tienen ya su equipo formado, por lo que no es viable.

Consultado por el presupuesto municipal para el pago de remuneraciones de los docentes, tanto titulares como contratados del DAEM Municipal, si es el mismo fondo, señala que no, que es diferente. La Municipalidad de sus recursos propios,





se traspasan a educación con acuerdo del Consejo Municipal, arriba de 100 millones de pesos para poder suplementar la planilla de los fondos que no reciben de la subvención.

Consultado si sabe el número de docentes de la Escuela Amanecer de Río Hurtado actual, responde que no con claridad absoluta, que de acuerdo a las exigencias que tiene el Ministerio de Educación, se cumple con tener la dotación completa.

III.- Testimonial: Compareciendo en forma telemática bajo la plataforma Zoom, acreditadas sus identidades, juramentados e interrogados legalmente, declaró:

1.- Doña María Angélica Portilla Pizarro, profesión/oficio psicopedagoga, domiciliada en calle Marcelo Olivares N° 220, localidad de Gulliguaica, comuna de Vicuña, quien señala que sus funciones actuales son psicopedagoga del Liceo Jorge Iribarren Charlín, de la comuna de Río Hurtado. Sobre el motivo de su declaración, señala que es por el despido de la profesora María Isabel Despott, la que se despide por baja matrícula y ella sabe de su despido recién en marzo, donde otra docente ocupa su lugar.

Dice, que trabaja en la Municipalidad de Río Hurtado desde aproximadamente 2 años y medio. Agrega, que a ella se le informa que sigue trabajando, a través de una carta donde especifican que dura hasta el periodo de febrero, por lo cual, el próximo año uno es contratada. Es una carta que llega todos los años diciendo que uno es despedido por el tema de baja matrícula y luego uno el próximo año es contratada. Aclara, que a fines de año se le informa que prescinden de su trabajo, pero luego en marzo es contratada.

Dice, que efectivamente ésta es una práctica del municipio para poder comunicar un despido y posteriormente una contratación en el mes de marzo de los profesores. Señala, que efectivamente a María Despott le llegó la carta, pero se



le informó recién en el mes de marzo donde supo que su contrato no iba a ser renovado, lo cual, ella estaba afectada por la incertidumbre de no saber si iba a continuar con su trabajo.

Agrega, que tiene conocimiento que llegó una docente, y a su vez esa misma docente ocupó la casa en que vivían juntas. Aclara, que con María Isabel Despott vivían juntas durante un año, y esa casa después la tuvieron que ceder porque llegaban profesores de la Escuela Amanecer. Le consta que el cupo que dejó María Isabel Despott es ocupado por una nueva profesora.

Añade, que María Isabel estuvo en una situación bien complicada porque fue de imprevisto su despido, ya que si hubiese sabido quizás hubiese buscado otro trabajo con anterioridad, pero con esas circunstancias se hace difícil, lo que genera problemas emocionales, estaba bien decaída, como todos que hubiesen estado en esa situación sobre todo en estas circunstancias.

Relata, que era una buena profesora, además se había ganado un concurso de una revista y estaba muy emocionada por ello, pero no pudo ser partícipe de su propio proyecto, siempre preocupada y dedicada a sus estudiantes.

El tribunal solicita a la testigo aclarar si a ella le había sucedido que en marzo la volvieran a recontratar, a lo que responde que sí. Que el año pasado le llegó la carta que decía que su contrato sólo duraba hasta febrero, pero en marzo volvió a ser contratada. Al momento de ser contratada, se le explica que debía firmar la carta que era algo que entregaban todos los años. Agrega, que a María Despott también le había pasado, de ser desvinculada y luego ser nuevamente contratada, porque ella llevaba aproximadamente 4 años, entonces el 2020 iba a ejercer su quinto año y esperaba lo mismo, ser recontratada. Los años anteriores había sido desvinculada y contratada en marzo.



Aclara, que el tiempo que vivó con María Despott era en una casa cedida por la Municipalidad. Dice, que dejó esta casa porque se reubicó en otra casa, ya que esa casa iba a pertenecer a docentes de la Escuela Amanecer. Ello, ocurrió aproximadamente a comienzos de año 2020. Aclara, que en esa casa vivían 3 personas, ella, María Despott, pero una persona se quedaba algunos días porque era itinerante y trabajaba en otros sectores.

Contraexaminada la testigo por el abogado de la parte demandada, señala que con María Despott solamente eran compañeras de trabajo. Dice, que tiene conocimiento que la persona que reemplazó a María Despott, en la escuela era nueva, pero pertenecía a la Municipalidad, era funcionaria del programa PIE. Afirma, que María Despott fue notificada por carta certificada, y que a ella también fue por carta pero se la entregaron de forma personal, por la Srta. Emelina que es encargada de personal.

Dice, que como compañera de vivienda de María Despott, la llamó por el tema si iban a vivir juntas de nuevo, y ahí le contó que aún no tenía conocimiento y estaba en incertidumbre su renovación de contrato.

2.- Doña Estefanía Harlem Urquieta Urquieta, profesión/oficio docente, domiciliada en Calle Única S/N, localidad Tabaqueros, comuna de Rio Hurtado, quien señala que el motivo de su declaración es porque una colega presentó una demanda por un despido que no se hizo bajo las normas que correspondían. Dice, que conoce a esa colega desde al año 2019 cuando comenzó a trabajar en la comuna, pero tuvo una cercanía mayor académica y educativamente en el año 2019 y la conoce desde el año 2018. Durante el año 2019 tuvo mucha cercanía con María Despott, ya que tenían proyectos para el 2020 respecto al PME de la escuela donde se desempeñaba y respecto de los talleres que ella aplicaba en su escuela, ya que las dos tenían opiniones de aprender haciendo por ende tenían estas actividades planificadas para que durante el año 2020 los estudiantes de su escuela pudiesen



trabajar con su curso, y sus estudiantes trabajar también en su escuela, en áreas específicas de cada escuela, por ejemplo los talleres de ella que eran de cocina, y en su caso los talleres de cultivo de plantas, de invernadero.

Agrega, que sobre un proyecto no tiene conocimiento, pero sí que tenían varias planificaciones respecto del trabajo que se iba a hacer el año 2020.

Añade, que dejó de trabajar para el municipio el 2019. Dice, que los dos años que estuvo trabajando para el municipio se entrega una carta a fin de año, donde la carta expone que no se va a necesitar más de sus servicios por baja densidad de la comuna, y una voluntariamente la firma entre noviembre o diciembre, y los profes tienen una seguridad que hay una recontractación en marzo. En su caso, como no tenía una antigüedad en la comuna, no sabía que iba a ocurrir con su puesto laboral en marzo, y tampoco hay una respuesta directa hacia los profesores si es que si se va a seguir o no contratado en marzo, se firma esa carta y luego hay que solamente esperar. En su caso, se acercó al municipio para consultar si iban a necesitar de sus funciones en marzo a lo cual se le dijo que no, pero fue porque ella se acercó a hacer la consulta.

Dice, que la situación que vivió María Despott es similar a la suya hasta cierto punto, porque la Srta. María Isabel presentaba una antigüedad en la comuna, por ende los colegas que tenían antigüedad siempre tenían esa aseveración que iban a ser contratados en marzo porque ya estaban acostumbrados a firmar la carta y se recontractaban en marzo, pero, fue mucho más chocante su caso, porque tuvo la oportunidad de conversar con ella en marzo y estaba muy afectada porque nadie le avisó en marzo que ya no seguía en el establecimiento, a pesar que hubiese firmado la carta antes, pero no se le avisó antes, y en los establecimientos o los DEM siempre las plantas docentes deben quedar listas en el año lectivo anterior, sería diciembre, entonces fue diferente el caso.



Según su percepción, esto no debería hacerse ya que la información debe entregarse directamente a los profesores en diciembre, junto con la carta para poderse asegurar si sigue o no trabajando en marzo.

Arguye que Mary estaba muy afectada en marzo, porque ya no hay nada que hacer, no hay un curriculum que enviar, no hay una opción de un puesto laboral porque están todas las plantas docentes listas en los establecimientos.

Dice, que tuvo la oportunidad de conversar con la demandante, y se dio cuenta que estaba muy afectada por el hecho de tener pensado un puesto de trabajo que no se dio, lo que afecta gigantescamente porque nosotros debemos trabajar para vivir, también conoce la historia familiar de Mary, que tiene una mamá que está enferma, en ese sentido, ella necesitaba el puesto laboral y no lo obtuvo, ya en marzo no se podía hacer nada. Estaba muy afectada porque no sabía lo iba a pasar con ella durante este año.

Señala, que cree que la Escuela Amanecer tenía enseñanza media porque tenía los talleres específicos para estudiantes más grandes, pero no puede dar una aseveración al respecto.

Contrainterrogada la testigo por el apoderado de la parte demandada, dice que a ella no se le comunicó que no seguía en el departamento, recibió la carta la cual firmó, y luego cayó en la ambigüedad de que no sabía si iba a seguir o no con un puesto laboral, y siempre la última palabra la tenía el jefe, que en ese momento era don Juan Carlos, por ende, tuvo que acercarse en periodo de vacaciones, los primeros días de enero, a conversar con él y le dijo que no seguía este año, antes de eso nadie podía darle una respuesta.

Señala, que conversó con María Despott en marzo, estaba muy angustiada por el tema que no le renovaron el contrato. En diciembre, dice que no estuvo muy pendiente de la comuna, si no de sus proyecciones laborales para este año.



OCTAVO: Que por su parte la demandada, incorpora los siguientes elementos de convicción para acreditar sus alegaciones:

I.- Documental:

1. Decretos de nombramiento de los años 2016, 2017, 2018, 2019, de la Ex Docente María Isabel Despott Guerrero, emitidos por el Área de Personal del Departamento de Educación de Río Hurtado.

2. Decreto de Nombramiento de la Docente Viviana Castillo Figueroa, de fecha 23 de octubre de 2019, emitidos por el Área de personal del Departamento de Educación de Río Hurtado.

3. Orden de trabajo N° 133, de Viviana Castillo Figueroa, de fecha 27 de marzo de 2020, emitidos por el Área de personal del Departamento de Educación de Río Hurtado.

4. Comprobante de envío de carta certificada a la denunciante, aviso terminación de nombramiento a contrata, emitido por Correos de Chile, de fecha 02 de diciembre de 2020.

5. Copia del correo electrónico enviado a la denunciante, remitido por doña Emelina Mundaca Martínez, Encargada de Personal, de fecha 29 de noviembre de 2019, en que se adjunta carta de término de nombramiento a contrata.

6. Copia de decreto N° 3557 de terminación de nombramiento a contrata, de fecha 27 de noviembre de 2019, emitidos por el área de personal del Departamento de Educación de Río Hurtado.

7. Copia Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal, (PADEM año 2020) aprobado y sancionado por el Honorable Concejo Municipal de Río Hurtado, con fecha 26 de noviembre de 2019.



II.- Testimonial: Compareciendo en forma telemática bajo la plataforma Zoom, acreditadas sus identidades, juramentados e interrogados legalmente, declaró:

1.- Doña Emelina Candelaria Mundaca Martínez, R.U.T.: 8.213.554-5, Encargada de Personal del Departamento de Educación de Rio Hurtado, domiciliada en calle Tangué N° 240 de la Ciudad de Ovalle, quien señala que está declarando en este juicio porque tienen una demanda por la Srta. Isabel Despott en contra de la Municipalidad. Dice, que lleva trabajando en el Departamento de Educación 3 años.

Agrega, que estuvo a cargo del proceso de enviar las cartas, explicando que se hacen las cartas y los decretos los que se llevan a alcaldía. Los decretos se dictaron el 27 de noviembre, de ahí se pasa a notificar a las personas, que en este caso lo hizo ella personalmente con la mayoría de las personas.

En el caso particular de María Despott, dice que no pudo notificarla personalmente. El día que fue a notificarla le dijeron que había salido el mismo día, como no la encontró se dirigió al colegio, y dejó una carta en el colegio el mismo día 28. El día 29 le envió la misma carta por email con copia al jefe de DAEM, antes la había llamado por teléfono no recibiendo respuesta, y también el mismo día la entregó en la oficina de partes para enviarle la carta certificada, el día 29 de noviembre de 2019.

Respecto de los motivos de esta carta, explica que la Contraría, es un dictamen que se hace que todas las Municipalidades con las personas que tengan contrata tienen una vigencia por el periodo y hay que avisarles con un mes de anticipación, que es lo que se hace. La fecha tope de entrega, es el último día hábil del mes de noviembre.

Los motivos porque no se renueva a la Sra. María Despott, dice que llegan hasta cierta fecha, se basan en un presupuesto que tiene que ver con el PADEM,



entonces como algunos profesores alcanzaron titularidad, se tuvo que reagendar los mismos que estaban por razones de presupuesto.

Señala, que no se contrató un reemplazante para María Despott, las mismas personas que alcanzaron titularidad se le asignaron a los colegios, pero no se contrató.

Explica, que todas las contrataciones saben que tienen un inicio y un final y no necesariamente tienen una continuidad. En particular, ella no ha recibido nada del mal desempeño de María Despott.

El tribunal solicita a la testigo que aclare acerca de los docentes que alcanzan titularidad y se le asignan colegios, señalando que se expresó mal, no es que se le asigne colegio, porque es un dictamen que se hacen a las Municipalidades, todas las contrataciones que se hagan a contrata, tienen un inicio y un final y esto se le notifica todos los años a los mismos profesores, si no se requieren no se contratan. Aclara, que esta relación es desde el 1<sup>o</sup> de marzo hasta el 28 o 29 de febrero según el año, se prorroga por dos meses, porque fue una ley que salió. Hay que notificar el último día hábil del mes de noviembre.

Se solicita aclarar, si existe posibilidad que se vuelva a contratar posterior a esa fecha, fuera del mes de noviembre, a lo que responde que no porque todas las contrataciones se hacen los primeros días de marzo, porque la solicitud se hace en febrero y el contrato sale a partir de marzo, de acuerdo a las necesidades que tenga el establecimiento se solicita.

Esclarece, que a todos los profesores a contrata, se les comunica el término. Agrega, que el colegio emite la solicitud de las personas que necesita para seguir trabajando y ahí se le hace el contrato. Las solicitudes comienzan a llegar a fines de febrero porque los profesores están en vacaciones. En esa fecha, el año escolar





comenzó el día 24 para los profesores que se reintegraban a los colegios, y el día 26 los alumnos, en una marcha de una semana, así se hace.

Afirma, que a finales de febrero se empieza a contratar a los profesores que trabajaran a partir de marzo, salvo los que son de planta. Por lo tanto, desde noviembre hasta febrero, estando vigente la contratación, para todos los efectos están desvinculados.

Contraexaminada la testigo por el apoderado de la demandante, señala que la desvinculación y renovación de docentes durante los 3 años que ha estado, siempre se ha hecho así, incluso desde antes que ella asumiera en su cargo. Dice, que en los meses de enero y febrero se siguen pagando las remuneraciones, tanto para docentes titulares como contratas.

Dice, que vio como en 3 oportunidades a doña Isabel Despott. Dice que laboraba en el DEM del Municipio desde el 2016.

Consultada si conoce el principio de confianza legítima de la Contraloría General de la República, señala que no.

Dice, que la desvinculación no es por baja de matrícula, es por lo que a ellos le indica la Contraloría, que hay que avisar, se basan en eso. Es decir, las resoluciones que se envían no se fundamentan en la baja de matrículas.

Señala, que en ese momento no era posible reubicarla en otro colegio, no era necesario, no tenían donde enviarla, por eso que el cupo de ella se reasignó a otro profesor.

Afirma, que María Despott estaba en la Escuela Amanecer. Agrega, que en esa época en que ésta trabajaba, era ella no más a contrata, si no se equivoca. No sabría decir por qué fue María Despott desvinculada y no otra docente. Jamás recibió de ella un mal rendimiento ni quejas ni nada.



El tribunal solicita a la testigo que aclare si ha tenido en sus manos las resoluciones o actos Alcaldicios que determinan la finalización de la contrata, a lo que señala que sí. Y, si dentro de los fundamentos de estos actos administrativos se señalan los motivos por los cuales se pone término, a lo que responde que todas las cartas son iguales, no personalizadas, pero no recuerda que dicen.

Finalmente, para que aclare qué calidad tiene el docente que fue reasignado en el cupo de doña María Despott, dice que se destinó a otra persona que había alcanzado titularidad, tenían que reasignar porque no podían contratar, se sacó a una profesora de un colegio y se destinó a otro. Ese mismo año, en el 2019 salió la ley, por la cual algunos docentes pasan a tener titularidad. Es la Ley N<sup>o</sup> 21.152 que entrega titularidad a los docentes que están en aula que tienen más de 3 años continuos o 4 discontinuos. La Sra. Despott no estaba en ese beneficio porque aún no lo alcanzaba.

2.- Don Víctor Antonio Vega Huenchullan, R.U.T.: 13.180.062-2, Encargado del Programa de Integración Escolar (PIE), del Departamento de Educación de Río Hurtado, Domiciliado en calle única S/N Samo Alto, Comuna de Río Hurtado, quien señala que cumple la función de docente técnico en el Departamento de Educación, en 3 áreas específicas, pero se ve en general todas las necesidades que conlleva la educación en la comuna.

Dice, que los motivos de este juicio son por la demanda de la docente María Isabel Despott al Municipio. Agrega, que se le desvinculó principalmente por la situación que conlleva a los profesionales a contrata, donde se les da la carta de aviso en el mes de noviembre, donde ya las funciones que cumplen dejan de cesar, así que se les da el aviso correspondiente. En cuanto al motivo, señala que principalmente no se le renueva no sólo a ella, sino que a todos los docentes que están a contrata y por la problemática que tienen en la comuna, en la baja matrícula que se ha ido dando año a año. Dice que esto, está considerado en



PADEM. Afirma, que por la baja matrícula se ha ido desvinculando a docentes a contrata.

Dice, que como mencionó, a todos los que están a contrata, se les avisa mediante una carta en el mes de noviembre de todos los años, donde se les informa ya la desvinculación respecto de sus funciones.

Consultado por la reunión del 03 de marzo que señala el escrito de demanda, dice que en aquella ocasión cuando se juntaron con ella, María Despott, principalmente la atendieron para escucharla y saber a lo que ella iba. Ahí se aclaró la situación, se le reiteró que se le informó bajo carta que las funciones ya cesaban, entonces ella estaba en la situación de preguntar qué pasaba con su situación correspondiente al año que venía 2020. Sí, exacto, se le ratificó su desvinculación por la baja de matrícula. En esta reunión, la señora pidió unos documentos, pero no tiene claro qué tipo de documentos.

Señala, que hubo más desvinculaciones. Recuerda que era la profesora Estefanía Urquieta, que también fue desvinculada por baja matrícula en los establecimientos, eso sucede todos los años.

Contraexaminado el testigo por el apoderado de la parte demandante, señala que se desempeña en la Municipalidad de Río Hurtado, a la fecha hace 10 años aproximadamente. Dice, que el envío de las cartas es un acto normal que hace la encargada de personal todos los meses, a fines de noviembre, va a todos los establecimientos respectivos a entregar esta carta para que tomen conocimiento. Así se ha hecho desde que él trabaja en el municipio, incluso también está en esa posición a contrata, todos los meses de noviembre se le informa mediante la carta. Afirma, que no es de planta, que es contrata municipal y todos los meses de noviembre se le da aviso y toma conocimiento de esa carta.



Respecto de los motivos de la carta, señala que es por baja de matrícula según el PADEM del año, que eso ha ido todos los años en relación a lo que establece el PADEM por la baja matrícula que tienen en la comuna. Dice, que su recontractación en marzo depende de la jefatura, si bien él toma conocimiento en el mes de noviembre, tiene claro que trabaja hasta febrero y de ahí vienen las conversaciones respectivas, en este caso con el jefe del departamento si él va a solicitar o no que él continúe. Él consulta a su jefatura si realmente va a contar con él o no, sino él siempre se prepara en el mes de diciembre para buscar otro tipo de trabajo, está atento, porque sabe que se desvincula en febrero.

Afirma, que recibe remuneración íntegra en los meses de enero y febrero.

Consultado, donde la baja de matrícula se manifiesta más si en pre escolar, básica o media, dice que exactamente no lo puede decir, pero sí de forma general hay, se ve la baja de los estudiantes.

Sobre la matrícula de los colegios, sabe que para este año está disminuida porque eso está a través de la página de admisión escolar.

Señala, que la Sra. Despott trabajaba en la Escuela Amanecer de Hurtado, la que imparte enseñanza básica desde primero a octavo, con cursos combinados, primero y segundo, tercero y cuarto, quinto y sexto, séptimo y octavo. Dice, que aproximadamente en esa escuela trabajaban 4 o 5 profesores.

El tribunal solicita al testigo que aclare, los motivos de por qué se les desvincula en la carta en su caso, y señala que el fundamento principal es la baja de matrícula. Aclara, que las conversaciones para su recontractación con su jefatura ocurren antes que termine el año, que sería en diciembre, lo que está sujeto a cualquier tipo de cambio, pero eso se fija ya los últimos días de febrero si realmente según sus necesidades continúa o no continúa. En el caso suyo, habla directamente con la jefatura. En el caso de los establecimientos, la situación de



cada docente es hablar con el profesor encargado del establecimiento para ver cuál es la situación de cada docente o asistente en la educación referente a qué sucederá con sus funciones para el próximo año, teniendo claro la carta que se les entrega, de acuerdo a las necesidades.

Agrega, que todos los años, en el caso suyo, se van incluyendo alguna u otro tipo de funciones distintas. Si bien, en el Departamento de Educación comenzó como encargado del programa de integración escolar, pero después, por la poca cantidad de personas que hay y por la situación que piden, les van dando responsabilidades y van asumiendo una u otra función más, y actualmente se desempeña como docente técnico, el año pasado y el antepasado también pero tenía a cargo dos programas. En el año 2018, si no se equivoca, estaba en el programa de integración.

NOVENO: Que en base a la prueba rendida por las partes, valorada conforme las reglas de la sana crítica, resulta posible tener por establecidos los siguientes hechos:

1.- Que conforme se desprende de la documental, consistente en carta de notificación de término de nombramiento por la Ley 19.070 de Estatuto Docente y sus modificaciones; la demandante fue notificada de su desvinculación con la demandada, el día 26 de noviembre de 2019; desvinculación que por razones estatutarias, se hace efectiva el día 29 de febrero de 2020 y en base a lo dispuesto en el Decreto Alcaldicio n° 3557 de 27 de noviembre de 2019;

2.- Que en cuanto a la causal de la desvinculación o término del nombramiento de la demandante, se tiene por acreditado que ésta fue originada por una disminución en la matrícula de alumnos en la comuna de Río Hurtado. Lo anterior, se vio reflejando en el PADEM 2019-2020, instrumento técnico por el cual las municipalidades establecen las plantas docentes para el año lectivo siguiente en base



al presupuesto asignado (subvenciones) al depto., de educación por el nivel central en base al número de alumnos. Respecto de la demandante, fue desvinculada porque se argumentó que la matrícula había disminuido de un año a otro, tal como se desprende de las palabras del representante de la Municipalidad de río Hurtado, Gary Valenzuela, los testigos de la demandada, y es posible corroborar con la documental consistente en el PADEM 2020 de 26 de noviembre de 2019, acompañado por parte de la demandada que en su hoja 14 muestra un gráfico de tendencia de matrícula comunal, que va el año 2008 en 800 matriculados y el año 2019, en 618 alumnos matriculados en las escuelas y liceos dependientes de la I. Municipalidad de Río Hurtado; razón por la cual se condiciona los proyectos educativos para el año 2020, mediante la realización de acciones destinadas a mejorar la retención escolar (página 55);

3.- Que existió reemplazo docente a la demandante, pero se justificó respecto que no era un reemplazo externo, sino una asignación o destinación interna, respecto de una profesional que ese año pasaba a adquirir titularidad por cumplir los requisitos legales, los cuales a su vez no los cumplía la demandante para poder disponer de ella en esa planta docente; lo anterior, se desprende de las declaraciones de los testigos de la demandada especialmente de la Sra. Emelina Mundaca;

DÉCIMO; Que respecto a la alegación de la demandada de improcedencia de la acción deducida de vulneración de derechos con ocasión al término de contrato de trabajo, debido a que a su juicio, los argumentos planteados para justificar dicho ejercicio obedecen más a situaciones propias del contexto laboral, manteniéndose vigencia la relación laboral, atendida la fecha del ejercicio de la demandada; esta alegación será rechazada, puesto que todos los argumentos vertidos en la acción de tutela ante supuestos actos vulneratorio y de discriminación de la demandada dicen relación al proceso de renovación de contrata y finalmente su no recontractación, entendiéndose que por normas estatutarias la situación de los docentes se mantiene



hasta el último día hábil del mes de febrero de cada año, sin perjuicio que la notificación de término, también por las mismas normas, deba realizarse antes del mes de diciembre de cada año.

UNDÉCIMO: Que sin perjuicio de lo anterior, en cuanto a la existencia de actos y omisiones de la demandada que puedan ser calificados como vulneratorios de derechos, discriminatorios y que afecten a la denunciante; conforme la prueba rendida y los hechos establecidos por las partes, esto no se pudo determinar, ya que el acto sobre el cual recaen las sospechas, que sería la no renovación de la contrata, aparece justificado por la empleadora, basada en antecedentes de orden técnicos y presupuestarios. Ahora, a mayor abundamiento, la sola existencia supuesta de arbitrariedad no basta por sí misma para entender que estamos ante un acto discriminatorio, toda vez, que la propia denunciante no explica ni desarrolla en su libelo, de qué forma se la estaría discriminando.

En este orden de ideas, la procedencia de los motivos del término de la relación laboral, no resultan revisables por la acción ejercida por parte de la actora. Lo mismo resulta aplicable sobre la aplicación del criterio jurisprudencial de “*confianza debida*”, respecto a la legítima expectativa de un funcionario de ver renovado su contratación cuando antes lo ha sido de forma sistemática y sin mayores cuestionamientos. Esto, podría servir para calificar los fundamentos de la decisión por parte de la demandada, pero como se ha expresado, debieron sostenerse mediante otro tipo de acción.

Si estos actos encierran algún tipo de acto de discriminación revisado los fundamentos de la denunciada en el acto administrativo que motivó su no renovación, no aparecen criterios cuestionables per se, ya que como se ha expresado, puesto que han sido producto de una determinación de un organismo técnico, en base a criterios de disponibilidad de recursos, tal como refrendara el representante del ente municipal, por la baja matrícula escolar, por la que obtienen



menores recursos por subvención que incluso han motivo a complementar el presupuesto en lo deficitario.

En lo relativo a un supuesto reemplazo de la denunciante por otra profesional, esto también se justificó en su proporcionalidad y legalidad; ya que solo sería una designación interno con una profesional que alcanzó titularidad por Ley 20.804; y no por una nueva contratación o reemplazo externo. No pudo acceder la denunciante a tales beneficios por que no calificaba para ello, tal como puede además presumirse por no haberlo alegado en su libelo.

DUODÉCIMO: Que no habiéndose acreditado actos de vulneración, tampoco se pudo establecer la existencia de afectación o daño en la denunciante, por lo que mal podría accederse a la pretensión de indemnización por daño moral, esgrimida por la denunciante.

DÉCIMO TERCERO: Que la prueba ha sido valorada conforme las reglas de la sana crítica y la no pormenorizada en nada altera lo resuelto.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 2, 63, 173, 420, 450, 453, 456, 485, 489, y 495 del Código del Trabajo; Ley 20.804 artículo único, 1698 del Código Civil y 144 del Código de Procedimiento Civil, SE RESUELVE:

I.- Que SE RECHAZA, la demanda interpuesta por Renán Alberto Álvarez Rivera, abogado, en representación convencional de doña María Isabel Despott Guerrero, por Tutela de Derechos Fundamentales en procedimiento de tutela laboral, en contra del ex empleador la I. MUNICIPALIDAD DE RÍO HURTADO, representada por su Alcalde don GARY VALENZUELA ROJAS, todos ya individualizados, por no haberse acreditado sus presupuestos;





II.- Que conforme lo resuelto, SE RECHAZA, la acción por daño moral, por no haberse acreditado sus presupuestos;

II.- Que no se condena en costas a la demandante por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Rit: T-11-2020.

Ruc: 20-4-0265699-K

*Se deja constancia que se remitió con esta fecha copia de la presente sentencia a los correos registrados de los apoderados de las partes.*

Dictada por PEDRO HICHE IRELAND, Juez Titular, del Tercer Juzgado de Letras de Ovalle con competencia laboral.

