

Valparaíso, uno de julio de dos mil diecinueve.

VISTO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Denuncia y contestación. Que ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso comparece don **ANTONIO ÁLVAREZ QUEVEDO**, cédula de identidad N° 18.298.633-k, abogado, en representación, según acredita, de doña **Constanza Fernanda Astorga Lizama**, Ingeniero Comercial, cédula de identidad N° 15.068.187-1, ambos domiciliados para estos efectos Avenida Libertad 448 oficina 05, Viña del Mar, quien interpone denuncia por tutela de derechos fundamentales y cobro de prestaciones en contra del ex empleadora de la demandante **DIRECCIÓN GENERAL DEL TERRITORIO MARÍTIMO Y DE MARINA MERCANTE, RUT 61.102.014-7**, representada legalmente por el **Fisco de Chile- Procurador Fiscal del Consejo de Defensa Del Estado, Región Valparaíso**, representada por el su Procurador Fiscal don **Juan Carlos Marín González**, ignora cédula de identidad, ambos domiciliados en PRAT 772, Valparaíso, ambos regidas por la Ley Orgánica Constitucional N° 18.948 y la Ley Orgánica de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, DFL. Núm. 292 de fecha 25 de julio de 1953, conforme la cual depende del Ministerio de la Defensa Nacional, y por lo tanto forma parte de la Administración del Estado y la personalidad jurídica que le corresponde es del Fisco de Chile, ente público que representa al Estado de Chile, solicitando acogerla a tramitación y en definitiva, condene al demandado, en atención a los siguientes hechos y antecedentes de derecho.

En cuanto a la relación circunstanciada de los hechos indicó, que la **relación laboral de la denunciante con la** Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante se inició diciembre de 2006, bajo régimen de subordinación y dependencia, en calidad de Personal a Contrata, por casi 12 años y sus funciones inicialmente en el cargo de operador en mercado público, compras y licitaciones en departamento de adquisiciones, siendo su jornada semanal de 45 horas, distribuida de lunes a jueves, de 08:00 a 17:00, y viernes de 08:00 a 16:30. Por tales servicios recibía una remuneración mensual, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, corresponde a: \$1.390.011 pesos, dada su calidad de personal a Contrata grado 10.

Manifestó, en cuanto al término de la relación laboral, el día 30 de octubre de 2018, mediante oficio PJA (PAC) RES. N° 1570/170 S.DGTM.Y MM., su representada recibió la última de una serie de misivas, asociadas a un recurso de reclamación, firmada por el Presidente de la Junta de Apelaciones del Personal a Contrata de la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante, Vicealmirante Guillermo Lüttges Mathieu, en su Calidad de Presidente de la Junta de Apelaciones, informando la no renovación de su nombramiento para el año 2019.

Haciendo presente esto inició, con una carta fecha 28 de septiembre de 2018, PJS (PAC) RES. N° 1570/60 S.DGTM.Y MM., por la cual el Presidente de la Junta de Selección de Personal a Contrata, Capitán de Navío LT Oscar Ortiz Cisternas, informó que se resolvió no renovar el nombramiento de la Sra. Constanza Astorga Lizama, por no cumplir con las expectativas para lo que fue nombrada, por lo que sus funciones no son necesarias en dicha institución. Ante esto, mi representada reclamó, presentando un recurso a dicha Junta.



Indicó, que posterior a ello, mediante oficio de fecha 12 de octubre de 2018, PJS (PAC) RES. N° 1570/60 S.DGTM.Y MM., se rechazó su recurso, manteniéndose lo resuelto en todas sus partes. Es decir, su representada siguió todo el conducto regular institucional, siendo rechazado su caso, por las respectivas Juntas Calificadoras, sin emitir resoluciones fundadas que dieran cuenta de los reales motivos de su alejamiento laboral.

Dio cuenta en su demanda la historia de la relación laboral en la institución, explicando que en Diciembre del año 2006, entró a trabajar en DIRECTEMAR, con el título de ingeniera en Negocios Internacionales obtenido en DUOC UC, donde se desempeñó en el cargo de operador en Mercado Público, Compras y Licitaciones en el Departamento de Adquisiciones institucional. En marzo 2009, entró a estudiar la carrera de Ingeniería Comercial en la Universidad de Valparaíso, de forma vespertina. Entre junio y agosto del año 2009 fue enviada a estudiar un Diplomado en Gestión de Abastecimiento en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, pagado por la institución. En abril del año 2010 contrajo matrimonio con don Daniel Mauricio Araya Moreno, hecho que será muy relevante para los sucesos venideros. En el año 2011, fue enviada a estudiar un segundo Diplomado, ahora en Contratación Pública en la Universidad de Viña del Mar, pagado por la institución. Como hito relevante de su paso por la Institución, en la evaluación para la acreditación del sistema de Mercado Público (Nacional), Constanza se destacó entre las mejores de País. Es decir, hasta esa fecha laboralmente hablando, es una profesional que cuenta con múltiples capacitaciones laborales, y a ojos de la institución empleadora, altamente competente.

Indicó, que en el año 2011 por problemas de fertilidad, se sometió a una operación para quedar embarazada. En el año 2012 en abril tuvo a su primera hija, Nahikari, cumpliendo con los plazos propios del proceso de embarazo, volvió de su post natal sin tomar vacaciones o licencia alguna en el mes de octubre de 2012. Sin embargo, es en ese momento, donde la situación laboral comienza a cambiar. A su regreso no tenía puesto de trabajo y estuvo así hasta el mes de marzo de 2013, casi seis meses, sin un trabajo definido. En marzo del 2013 la cambiaron al área de Finanzas, con el puesto de tesorera, donde se mantuvo por largo periodo de tiempo. Cabe hacer presente, que esta nueva función, correspondía a un trabajo para el cual, Constanza se encontraba sobre calificada, tras todos los estudios y capacitaciones que había realizado, pues ya había trazado una línea profesional, asociada claramente al área de adquisiciones. Como corolario de sus estudios, en el mes de abril 2013 obtuvo su título profesional como ingeniera comercial.

Añadió, que con su título en mano, en octubre del año 2013 participó de un concurso interno de profesionales, para formar parte de la reserva naval y convertirse en Oficiales de la Marina. Ella postuló con la ilusión de ser llamada a servicio activo y formar parte de la planta institucional, quedando seleccionada y enviada en los meses de octubre a diciembre de ese año a estudiar en la Escuela Naval. Al finalizar dicho proceso en la mencionada Escuela Matriz, fue elegida como mejor compañera de su promoción. Cabe hacer presente que, a pesar de todos sus logros, nunca pasó a formar parte de la Planta Institucional.

Refirió, que a mayor abundamiento, en abril del año 2013, participó de un concurso para trabajar en la Dirección de Presupuestos de la Armada, en la cual no pudo acceder a dicho cargo, sin embargo, recibió la siguiente respuesta vía



XVMYLJSJGN

mail: "Fri, 19 Apr 2013 16:44:06 -0300 Subject: Concurso Ingeniero Comercial DIRECPRESUP NMP - Constanza Astorga Lizama Carta Ord. N° (...) 6745/0401/ 06 (...) Viña del Mar, 19 de abril de 2013 Señorita (...) Constanza Astorga Lizama (...) Presente (...) De mi consideración: (...) Informo a Ud. que finalizado el Concurso de Ingeniero Comercial para la Dirección de Presupuestos de la Armada, lamentamos informarle que en esta ocasión Ud. no resultó seleccionada. Esta decisión obedece exclusivamente al Puntaje obtenido por cada postulante tras la evaluación de la totalidad de las etapas del proceso de selección. Asimismo, puedo informar que resultó particularmente difícil tomar la decisión de elegir a los postulantes a contratar, ya que de entre un importante universo de interesados al cargo, Ud. fue una de las candidatas preseleccionadas en todas las etapas sobre la base de la calidad de sus antecedentes. Agradeciendo su interés en postular a la Armada, saluda atentamente a Ud., (...) JORGE APPELGREN BALBONTÍN (...) CAPITÁN DE NAVIO JEFE DEPARTAMENTO ADMISIÓN."

Sostuvo, que a esa fecha, año 2013, Constanza era reconocida por sus buenos antecedentes laborales.

Manifestó, que ahora bien, en el año 2016 fue sometida nuevamente a un procedimiento médico- ginecológico y comenzó a realizar un segundo tratamiento para quedar embarazada. Lo anterior, con existo, pues nació su segundo hijo, Gustavo, quien nació en el mes de mayo 2017. Nuevamente tomó sus permisos legales, y en el mes de octubre de ese año regresó de su post natal nuevamente sin tomar vacaciones ni licencia. Lamentablemente, se repitió la tendencia, a su regreso nuevamente fue castigada y removida de su cargo. Ahora, fue enviada a la sección recaudaciones, para desarrollar un trabajo asociado exclusivamente a revisar listado de órdenes de ingreso y sus montos, tarea para la cual no había sido contratada. En dicha oportunidad, Constanza manifestó su malestar a su jefatura, quien sin tapujo le respondió que los cambios estaban asociados a sus embarazos. Cabe hacer presente que, por una condición médica de salud, debió planificar metódicamente sus primeros dos embarazos, lo que en la práctica significó (sin que ella lo hubiese querido ex profesamente) que su jefatura estuviera advertida en cada oportunidad, de sus intenciones de formar familia. Sin embargo, para sorpresa de su representada, ya habiendo retornado a sus funciones, se da cuenta que nuevamente se encuentra embarazada, de su tercer hijo, Cristóbal. Al comunicarle tan bella noticia a su jefatura, teniendo presente lo difícil que fue concebir a los anteriores dos, recibió una respuesta que no esperaba, y en ese momento fue totalmente dejada de lado y no considerada laboralmente, por tener que ausentarse nuevamente. Esta situación generó una gran tristeza y desmotivación. Finalmente, en el mes de julio de 2017 parió a su tercer hijo, Cristóbal. Sin embargo, ya no era la misma. Por motivos laborales, desarrolló una depresión tras su parto, la cual está en tratamiento y no le ha permitido retornar normalmente a sus funciones. Sin embargo, en el mes de septiembre, se inició el proceso de eliminación establecido en las Juntas de Selección del Personal, terminando lamentablemente con la no renovación de Constanza.

Respecto del derecho, señaló, que la entrada de las mujeres al mercado de trabajo es todavía un proceso en marcha, que genera entusiasmo y avances, pero también resistencias y retardos. Una dinámica de contrarios que no se resuelve, por lo cual las trabajadoras están, en términos generales, en un espacio laboral



que no termina de ser propio. La aceptación a medias -o el maltrato- de que son objeto, se debe principalmente a la permanencia del vínculo que toda trabajadora mantiene con el espacio reproductivo; la maternidad, especialmente, el cuidado de los hijos pequeños y la posibilidad de un nuevo nacimiento aparecen entonces como amenazas y riesgos para el rodaje de las empresas. Ya a comienzos del siglo XX, un catálogo importante de derechos laborales para proteger la maternidad fue reconocido a las trabajadoras -tema que era, por lo demás, de interés nacional-, y esta es una normativa que ha permanecido por muchos años. Sin embargo, en décadas recientes, la acción por igualdad de género en el trabajo tiene nuevas posibilidades de defensa, cuando el desconocimiento cae sobre derechos categorizados como "*fundamentales*". Es así como la discriminación en razón del sexo es, en los últimos tiempos, abordada en el marco de esta doctrina, como una conducta sancionada en cuanto atenta contra la igualdad, uno de los derechos fundamentales más fuertes y reconocidos. Aunque su origen fue en el campo de las libertades políticas, la concepción de derechos fundamentales, que obviamente no pueden ser desconocidos, se ha expandido últimamente el espacio de la empresa, otorgando nuevas posibilidades de defensa frente a acciones autoritarias de especial gravedad. En Chile, la doctrina de los derechos fundamentales ha generado entusiasmo y orientado estudios formales, de modo que es posible hablar de la constitución, en torno a ella, de un grupo crítico de expertos. Hay, por lo demás, un procedimiento judicial que resuelve con agilidad las infracciones a los derechos fundamentales del trabajo. El enfoque de los derechos fundamentales, la discriminación en el trabajo "*El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos*" (Art.5° Código del Trabajo).

Sostuvo, que en el ámbito laboral, los derechos fundamentales inespecíficos garantizan que el trabajador, en su calidad de ciudadano, sea tratado dignamente al interior de la empresa. Es decir, se refieren a "*otros derechos constitucionales de carácter general y por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores en particular) en el ámbito de las mismas*" (Palomeque, M.C., en Ligarte, J.L., La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro. En Revista de Derecho. Vol. XX N°2. Diciembre de 2007. pág.51.) Se trata de aquellos aplicables en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador, como el derecho al honor y la intimidad, a la libertad de expresión, a la igualdad y no discriminación, a la integridad física y psíquica, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y a la libertad de conciencia y de religión. La discriminación por razón de sexo ha sido abordada en el marco de esta doctrina. De acuerdo a la abogada Consuelo Gazmuri, en el ámbito laboral todos los derechos fundamentales son posibles de ser vulnerados, "*en el caso específico de las mujeres trabajadoras, sin duda son dos los derechos que resultan más afectados. En primer lugar la no discriminación y, en segundo, el derecho a la intimidad*" (Gazmuri, C., Los derechos fundamentales en la empresa: algunas perspectivas de género. Aportes al Debate Laboral N°14, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2004. pág.30). Por otra parte, el abogado y académico Eduardo Caamaño expresa que la discriminación basada en el sexo de los trabajadores constituye, "*(...) la más frecuente en*



nuestro mercado de trabajo"(Caamaño, E., La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral. En Revista de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad Austral de Chile Volumen XIV. Valdivia, Chile, 2003. pág.26.). La discriminación en el trabajo es un fenómeno muy extendido: puede darse al postular a un empleo, durante la relación laboral o luego de terminada esta. Lo importante en todo acto discriminatorio es su resultado: es decir, que genera desigualdades y tiene efectos perjudiciales. Los trabajadores que se sienten discriminados tienen una menor autoestima, lo que repercute en su motivación y rendimiento; suelen presentar una mayor tasa de ausentismo, cursar más licencias médicas y tener una peor calidad de vida. Las empresas se ven afectadas igualmente en su productividad, en el clima y en las relaciones laborales. Pero, ¿qué es la discriminación? Es un trato diferenciado, menos favorable respecto de una o varias personas en razón de ciertas características -sexo, color de la piel, edad, entre otras- las que no guardan relación con las competencias de la persona o las calificaciones exigidas para el empleo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define discriminación como *"cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"*(Ver Convenio núm. 111, OIT, 1958). Este mismo organismo ha ampliado la lista de los motivos respecto de los cuales es posible discriminar, mencionando entre otros: discapacidad, edad, estado de salud (VIH/Sida por ejemplo), afiliación sindical, estado civil o situación familiar. De acuerdo a lo señalado por la socióloga de la OIT Manuela Tomei (Tomei, M., Análisis de los conceptos de discriminación e igualdad en el trabajo. En Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122. núm.4. OIT, 2003), el mérito de las personas es el único fundamento de la diferencia de trato; esto es, que exista concordancia entre lo solicitado -requisitos y exigencias del cargo- y las calificaciones, competencias y experiencia del postulante a dicho puesto. Sin embargo, en la práctica y por ejemplo, los procesos de selección, si bien en general disponen de canales formales de reclutamiento, tienen también componentes subjetivos, como el uso de *"recomendaciones"* y entrevistas no estructuradas que contienen potenciales sesgos y pueden reflejar prejuicios y estereotipos, de género por ejemplo, que favorecen a unos en desmedro de otros (Grueso. M.P., La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. Cuadernos de Administración [en línea] 2009, vol. 22 [citado 2011-07-26], Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=20511993002>.) Es necesario precisar, sin embargo, que no es la única excepción. Características personales como requisito esencial para el desempeño de una ocupación específica pueden ser admitidas: por ejemplo, una condición esencial para trabajar en un colegio religioso puede ser la adscripción a un determinado credo. Otras situaciones discriminatorias, en sentido positivo, son las invocadas por razones de seguridad del Estado; las medidas especiales de protección o asistencia en relación a ciertos colectivos, con el objeto de asegurarles igualdad de trato y de oportunidades; o las medidas preferentes o de acción afirmativa, basadas en el sexo, la raza o la discapacidad. La discriminación puede ser directa o indirecta. Aquella directa ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable, de la que se trata -se ha tratado o se trataría- a otra en una situación semejante. Si, por ejemplo, una mujer postula a un trabajo



y no es aceptada por estar embarazada, se configura un caso de discriminación directa. Otro ejemplo, esta vez citado en un informe de la OIT (OIT, La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 2007), es aquel en que las empresas exigen a las trabajadoras contratadas que cumplan un cierto período de servicio antes de quedar embarazadas. La discriminación indirecta consiste en las "*normas, procedimientos y/o prácticas que son a primera vista neutrales, pero cuya aplicación afecta de manera desproporcionada a los miembros de determinados colectivos*" (Tomei, M., (2003 Op. cit.) p.442). Un ejemplo lo constituyen las capacitaciones realizadas después de la jornada de trabajo o los fines de semana, que pueden excluir a trabajadores -y fundamentalmente a trabajadoras- debido a sus responsabilidades familiares, lo que tendrá efectos posteriores en sus carreras y trayectorias laborales. La discriminación contra la mujer y por maternidad Si bien ha habido importantes avances en la igualdad de género en el mundo del trabajo, las mujeres siguen siendo discriminadas en los empleos. Ellas están limitadas especialmente por su función reproductora, y por ser consideradas las principales responsables de los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos. La discriminación por razones de sexo está relacionada con la persistencia de estereotipos y prejuicios de género desfavorables hacia la mujer, derivados de la división sexual del trabajo. El espacio laboral tensiona los roles tradicionales: el del hombre, en el ámbito de producción; y el de la mujer, en el de la reproducción. Los roles de género, entonces, tienen como origen las posiciones que ocupan mujeres y hombres en la división sexual del trabajo. La discriminación contra la mujer es definida como: "*toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*" (Definición de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw) en su artículo 1). En el último tiempo, ha sido ampliamente tratada por una gran gama de expertos de distintas especialidades y en sus múltiples alcances, limitaciones y aspectos: conceptuales, en referencia a los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, en relación a su protección legal, a sus tipos; a las prácticas de recursos humanos, procesos de selección y promoción del personal, entre otros.

Indicó, que la protección del embarazo y la maternidad constituye "*condiciones claves para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo*" (Tomei y Vega-Ruiz, (2007 Op. cit.) pág.156.). En este sentido, la legislación laboral incluye normas destinadas a proteger determinadas situaciones, como ciertos trabajos que están prohibidos para las trabajadoras embarazadas, el fuero maternal o impedimento de despedir a las trabajadoras hasta un cierto lapso de tiempo luego del parto. Sin embargo, el último informe de OIT respecto de la igualdad en el trabajo señala que "*a pesar de la voluminosa legislación que desde antiguo existe en la materia, la discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un fenómeno persistente e incluso creciente, según lo comprueban varias comisiones sobre igualdad de género en todo el mundo*" (OIT (2011 Op. cit.) pág.28). El mismo informe indica que los principales incumplimientos son el despido durante el embarazo, o durante la lactancia, y el no pago de las licencias pre y postnatales. También se advierten



algunas "cuestiones llamativas, como la denegación de ascensos durante el embarazo y del derecho a volver al puesto de trabajo ocupado antes del embarazo" (OIT (2011 Op. cit.) pág.289. En las últimas décadas, los países han comenzado a incorporar licencias de paternidad, parentales y de adopción, que apuntan a una mayor corresponsabilidad, por la vía de modificaciones normativas o incorporándolas como materias en la negociación colectiva.

Expresó, que en Chile, el abogado Eduardo Caamaño ha planteado que las mujeres se han insertado con muchas dificultades en el mundo del trabajo y (...) su situación en él dista mucho de ser la ideal, pues uno de los temas centrales al momento de evaluar la discriminación de las mujeres en el trabajo tiene relación con su capacidad reproductiva. La maternidad continúa siendo hoy el principal escollo que deben sortear las mujeres para una plena y satisfactoria inserción en el mercado laboral, aun cuando la maternidad posee una connotación social de gran valoración, en atención a que sólo ellas son las responsables frente al cuidado de la familia, dada la pervivencia de la segregada diferenciación de roles entre hombres y mujeres en su proyección laboral (Caamaño, E., Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. En Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII. Valparaíso, Chile, 2009. pág. 196.)

Expresó, que como ya fue señalado, discriminar es alterar la igualdad, violar o incumplir los derechos de una persona sobre la base de consideraciones personales. Con el agravante de que, en el caso de la discriminación por maternidad, derivan de una condición biológica, como es el embarazo. Es una distinción por sexo, ya que solo se realiza en virtud de la función reproductiva de las mujeres. Es reconocido que hay diversas maneras de discriminar con motivo de la maternidad, las que abarcan todas sus etapas: gestación, parto, puerperio, lactancia y responsabilidades familiares. En este caso, la discriminación laboral también puede ser directa o indirecta. Caamaño sostiene que, a su vez, la discriminación directa por sexo puede ser abierta o encubierta. La primera ocurre cuando el sexo es el elemento explícito que lleva a un trato o a condiciones laborales menos favorable para un trabajador, frente a uno del otro sexo que está en una situación laboral comparable. Una discriminación directa encubierta ocurre cuando la medida discriminatoria está relacionada con ciertos atributos o cualidades personales que, exclusivamente o en gran medida, solo pueden ser cubiertos por personas de un sexo determinado: la maternidad es parte de este caso (Caamaño, E., La discriminación laboral indirecta. En Revista de Derecho. Vol 12, N° 2, Valdivia, Chile, 2001).

Señaló, que en Chile, el derecho a no ser discriminado está consagrado constitucionalmente, al igual que el principio de igualdad, del que es inseparable. La igualdad de trato está instituida en el artículo 1° de la Constitución Política, en las Bases de la Institucionalidad, cuyo inciso primero establece que "*Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos*". Esta noción de igualdad está relacionada con la igualdad en la ley (igualdad de derechos). Mientras que la igualdad ante la ley (igualdad de trato) está establecida en el artículo 19, *Ta Constitución asegura a todas las personas*" (y en el mismo artículo en el inciso segundo), la "*igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados (...) Hombres y mujeres son iguales ante la ley*". La discriminación en el plano laboral es tratada en el mismo artículo 19, en el número 16, sobre la libertad de trabajo y su protección que, en su inciso tercero, establece que: "*Se prohíbe*



cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigirla nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos". De acuerdo con la Constitución Política y las normas internacionales, el Código del Trabajo establece la no discriminación laboral en el artículo 2º, en sus incisos segundo, tercero, cuarto y quinto: "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". A diferencia de la Constitución, la ley laboral señala los criterios de discriminación, los que -de acuerdo a algunos juristas- corresponden a los de potencial mayor frecuencia en el ámbito laboral. En el caso que se invoque alguno no enunciado en el inciso tercero del artículo 2º del Código del Trabajo, debe aplicarse el criterio amplio que establece la Constitución Política en su artículo 19, número 16 ya señalado (Caamaño, E., (2003 Op. cit.)). En relación a la discriminación laboral por razones de sexo, el Código del Trabajo en el artículo 194, inciso final establece que: "Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez". Finalmente, como la Constitución Política de la República de Chile dispone la incorporación automática al derecho interno de los derechos fundamentales consagrados y reconocidos en tratados internacionales que hayan sido ratificados por el Estado (Artículo 5º de la Constitución Política de la República), señalaremos aquellos instrumentos jurídicos que Chile ha ratificado respecto a la no discriminación y, específicamente a la protección de las trabajadoras en razón de la maternidad. Entre ellos cabe mencionar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pese) y varios convenios de la OIT.

Respecto de los indicios indicó, que en el derecho laboral chileno, se introdujo una norma novedosa para la regulación procesal de la carga probatoria -que ya existía en el derecho comparado- en orden al difícil escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar en las denuncias por violación o lesión de derechos fundamentales, la que se encuentra en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone "*Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido ja vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*"

Expresó, que se debe señalar en primer lugar que, *se entiende por indicios aquellos "hechos que han de generar en el juzgador, al menos la sospecha*



*fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales" (Ugarte Cataldo, José Luis; Tutela de derechos fundamentales del trabajador, ed. Legalpublishing, 2010, pag. 46)" Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva (Martínez R., L. Decisiones empresariales y principio de igualdad, Cedecs, Barcelona, 1998, p.174). Que, producto de la dificultad probatoria propia de los casos de vulneración de derechos fundamentales, el legislador alteró la carga de la prueba, esto es "la distribución del costo del hecho que ha quedado inciertamente determinado por los medios de fijación o de prueba que han operado en **la etapa probatoria del procedimiento de tutela**" (Ugarte, JL. ob cit., p. 44).*

Indicó, que la prueba que, en el procedimiento que nos ocupa es indiciaria, es decir, a partir de ella el tribunal, analizándola de acuerdo con las reglas de la sana crítica, debiera quedar en condiciones de sospechar fundadamente, la vulneración alegada.

Agregó, que por su parte, la Contraloría General de la República ha señalado, en su dictamen 20921 del año 2018: "*Sobre el particular, cabe señalar que el inciso segundo del artículo 89 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, señala que los servidores públicos tienen derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, Libro II, del Código del Trabajo. En ese orden, el artículo 201 de ese ordenamiento laboral prevé que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en su artículo 174, esto es, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente: quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 de ese Código Laboral, es decir, por el vencimiento del plazo convenido en el contrato o por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. En base a esas disposiciones, al empleador no le resulta posible poner término a la relación laboral por su propia voluntad o por la llegada del plazo, a menos que estime pertinente requerir la autorización judicial que permita la desvinculación. No obstante, el juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. En este contexto normativo, esta Entidad de Control ha expresado que las normas sobre protección a la maternidad, entre ellas el fuero maternal, son de aplicación general, por lo que ellas benefician a las servidoras de la Administración del Estado, cualquiera que sea el régimen estatutario a que se encuentren afectas y con independencia de la calidad jurídica régimen estatutario a que se encuentren afectas y con independencia de la calidad jurídica en que desempeñen sus labores (aplica dictamen N° 9.771, de 2014). Sin perjuicio de ello, se debe anotar que, si bien la figura del fuero maternal del Código del Trabajo se ha hecho extensiva a las funcionarias públicas, su aplicación no ha estado exenta de dificultad, pues las figuras de contratación laboral que regula ese código, amparadas por el fuero, difieren de las establecidas por el legislador para la Administración del Estado, coexistiendo las normas del citado cuerpo laboral con las del Estatuto*



Administrativo contenidas en la ley N° 18.834, y, a su vez, junto a otros estatutos especiales, como lo son el municipal, docente, de salud municipal, de fuerzas armadas entre otros, todos ellos con sus propias características y modalidades de contratación, como acontece con las suplencias, las que no encuentran un símil en la regulación entregada por el Código del Trabajo. Dichas particularidades han generado que esta Contraloría General emita una serie de pronunciamientos en la materia, en uso de sus facultades legales, en especial el inciso primero del artículo 6° de la ley N° 10.336, acorde al cual, corresponde exclusivamente al Contralor informar sobre derecho a sueldos, gratificaciones, asignaciones, desahucios, pensiones de retiro, jubilaciones, montepíos y, en general, sobre los asuntos que se relacionen con el Estatuto Administrativo y los derechos y obligaciones de los funcionarios públicos. En términos generales, dicha jurisprudencia ha sido uniforme, en el sentido de aplicar las normas de fuero maternal en todas aquellas situaciones donde existe una eventual facultad de la autoridad para disponer el cese de funciones. Ahora bien, cuando dicho término es dispuesto por la ley, se ha entendido que éste opera con prescindencia de las normas de inamovilidad en el empleo contenidas en textos estatutarios u otros preceptos legales generales o especiales. Bajo tal predicamento se deben distinguir distintos supuestos. Así, en el caso de las funcionarías que han sido nombradas como titulares en un cargo de la planta de una repartición pública, estas se encuentran amparadas por el fuero maternal durante toda la extensión que establece el citado artículo 201. Por otra parte, en materia de suplencias, de conformidad con lo establecido en el inciso tercero del artículo 4° de la ley N° 18.834, cabe anotar que esta clase de nombramientos procede respecto de cargos que se encuentren vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a 15 días, por ende, se trata de designaciones transitorias, que no pueden extenderse más de seis meses, al término de los cuales debe necesariamente proveerse el cargo con un titular. La jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora contenida, entre otros, en los dictámenes Nos. 71.053, de 2012 y 47.457, de 2016, ha señalado que aun cuando las funcionarías designadas en calidad de suplentes se encuentran amparadas por el fuero maternal mientras dura la suplencia, al cumplirse el plazo al cabo del cual debía asumir el titular, o terminada la causa que impedía a este ejercer sus funciones, es la propia ley la que pone término a sus servicios y, en tales circunstancias, la respectiva empleada debe dejar el cargo. A su vez, en lo que dice relación con los empleos a contrata regulados en el artículo 10 del Estatuto Administrativo, la jurisprudencia de esta Entidad de Control, ha manifestado que Estatuto Administrativo, la jurisprudencia de esta Entidad de Control, ha manifestado que dichas contrataciones están amparadas por el fuero maternal por todo el período correspondiente, ello pues la autoridad, en estos casos no puede poner término a la relación funcionaría por propia voluntad o por la llegada del plazo, sino que debe renovar el nombramiento por el tiempo que dure la inamovilidad, a menos que estime necesario requerir la autorización judicial que permita la remoción, de conformidad al artículo 174 del Código del Trabajo. Ahora bien, en cuanto a las contrataciones de reemplazo, realizadas bajo las normas de dicho Estatuto Administrativo, es preciso señalar que desde la emisión del dictamen N° 24.490, de 2014, se asimiló esa figura a las suplencias, pues al igual que éstas, constituyen una modalidad de desempeño de un empleo esencialmente transitoria, que se ha efectuado con el objeto de reemplazar a un



determinado servidor, por el período que dure su ausencia. En ese orden de ideas, cabe hacer presente que, dentro de los estatutos especiales existentes en la Administración del Estado, se consigna la creación expresa del contrato de remplazo, tal es el caso de la ley N° 19.378 -que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal-, como también el de la ley N° 19.070, que aprueba el Estatuto de los Profesionales de la Educación. Así, del artículo 14 de la ley N° 19.378 se desprende que los empleados de los centros asistenciales pueden ser contratados a plazo fijo, indefinido o de reemplazo. El inciso cuarto de ese precepto legal define el contrato de reemplazo como aquel que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada, agregando que éste no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza. En tanto, el artículo 79 de la ley N° 19.070 preceptúa que el contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa, el que durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario. A este respecto la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, en el dictamen N° 19.511, de 2009, entre otros, ha manifestado que las contrataciones dispuestas para reemplazar a otros servidores sólo se extienden por el período que dura la ausencia del titular, lo que significa que una vez que éste se reincorpora a sus funciones, cesa la relación laboral del reemplazante. Por ende, el fuero maternal a que pudieren tener derecho las reemplazantes sólo se extiende por el período que dure la ausencia del docente titular, dada la naturaleza transitoria de su función. Por su parte, en lo que respecta al régimen aplicable al Personal de las Fuerzas Armadas, el artículo 2° del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional, estatuto de ese personal, señala que quedarán afectos a éste, el personal que integre las plantas del Ejército, Armada y Fuerza Aérea, como oficial, cuadro permanente o gente de mar, tropa profesional, o empleado civil y el personal de reserva llamado al servicio activo. A continuación, el inciso segundo del artículo 209 de igual estatuto expresa que el personal tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemple su sistema legal de previsión y seguridad social, y de protección a la maternidad establecida en la ley, asimilándose, por tanto, su situación a la que el legislador previó para las servidoras regidas por el Estatuto Administrativo. Precisado el marco jurídico expuesto, corresponde señalar que, si bien existen diferencias entre la regulación del Código del Trabajo con la estructura estatutaria que rige a la Administración del Estado, ello no puede ser obstáculo para dar aplicación a las garantías y principios protectores reconocidos universalmente en dicho código laboral a todas las trabajadoras del país, como lo es el fuero maternal, beneficio que se extendió a las funcionarias públicas por expresa disposición del artículo 194 de ese ordenamiento laboral. En efecto, dicho fuero constituye una protección a la maternidad que goza toda madre trabajadora por un cierto espacio de tiempo, y que consiste en la imposibilidad de poner término a su vínculo laboral sin una autorización judicial previa, cualquiera sea la modalidad bajo la cual se estructura dicha relación laboral. Al haberse extendido expresamente dicha protección a las funcionarias públicas, sin hacerse ninguna distinción, no cabe sino entender que esta se mantiene, no obstante que la ley haya establecido en ciertos casos un



XVMYLJSJGN

plazo para finalizar el vínculo laboral, aplicándose, de este modo, la normativa del sector privado, dándose, por tanto, plena aplicación al principio de igualdad ante la ley. Por ende, el hecho de contratar a una trabajadora para sustituir a otra, como acontece en las contrataciones de reemplazo y eventualmente en las suplencias, no obsta a su derecho de hacer valer el fuero maternal, en cuyo caso, será únicamente el juez el facultado para determinar si autoriza a finalizar dicho vínculo por el hecho que una ley haya dispuesto un plazo o una condición para concluir tal relación laboral, a través del procedimiento de desafuero, atendido a que se trata un vínculo laboral sujeto a una modalidad, tal como acontece con la causal N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, o también porque concluyó el trabajo o servicio que dio origen al trabajo, circunstancia que recoge la causal N° 5 de este último precepto legal. Por consiguiente, cabe concluir que las funcionarias que se desempeñan bajo las figuras de contrata de reemplazo, como también aquellas que realizan una **suplencia**, están protegidas por el fuero maternal por todo el lapso que dispone el artículo 201 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el servicio empleador solicite la autorización del juez competente para que este disponga el desafuero de la trabajadora, fundado en el retorno del trabajador a quien se reemplaza, pudiendo, conforme a igual disposición, solicitar al juez, como medida prejudicial decretar la separación provisional de la trabajadora de sus labores, con o sin derecho a remuneración, como lo establece ese mismo precepto legal. Dicho requerimiento judicial no será obligatorio en el evento que el empleador cuente con una plaza disponible para reubicar a la servidora con fuero por el lapso que este se extiende. Ahora bien, en lo que dice relación a las remuneraciones a percibir durante el fuero maternal, cabe señalar que éste solo otorga protección en lo relativo al cese de funciones, pero no confiere inviolabilidad en el sistema remuneratorio (aplica criterio contenido en el dictamen N° 60.724, de 2012). Ello, atendido el particular sistema remuneratorio de la Administración del Estado, que se compone de una serie de asignaciones, cada una de ellas establecida por el ordenamiento normativo, y para las cuales se han determinado distintos requisitos para su entrega, a diferencia de las remuneraciones del sector privado que son fijadas en el Contrato de Trabajo. No obstante, cumple con aclarar que el fuero maternal si bien no confiere inviolabilidad por las razones descritas, no implica desconocer las condiciones bajo las cuales se desempeñaba la funcionaria con anterioridad del inicio del fuero maternal. En tal sentido, se debe precisar que atendido el fin protector de este beneficio, que busca asegurar la mantención económica de la madre y su hijo en la primera etapa de vida de este, a las servidoras públicas que cumplen una contrata se les debe garantizar la mantención del grado al que están asimiladas. Reconsiderese el oficio N° 3.940, de 2016, de la Contraloría Regional Magallanes y de la Antártica Chilena, el dictamen N° 24.490, de 2014, como toda la jurisprudencia en contrario de esta Entidad de Control referida a fuero maternal."

Refirió, que en el caso de marras, según se acreditará posteriormente en autos, la denunciante fue cambiada de su lugar original de trabajo, tras cumplir sus descansos posteriores a cada parto. Es un hecho objetivo, que es fácilmente comprobable. Ella debió tolerar esta discriminación de parte de su empleador, sin tener más remedios. Sin embargo, esta situación llega a su punto límite, al ser desvinculada tras su tercer embarazo. Además, es un personal de 12 años de trayectoria en la institución, con múltiples capacitaciones y premio durante su



trayectoria laboral, quien, por problemas de salud no ha podido reincorporarse plenamente a sus funciones.

Sostuvo que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. El inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo dispone que *"En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la remuneración mensual"*.

Sostuvo, que atendida la gravedad de los hechos, la actitud negligente de la demandada y el perjuicio o daño que ha causado a la integridad psíquica de mi representada en su actuar, es que se viene en demandar el resarcimiento de dichos perjuicios a través de una compensación por el daño moral sufrido, por el monto de \$20.000.000 (veinte millones de pesos).

Indicó, que en cuanto a la pertinencia legal de la presente solicitud de compensación del daño moral en sede laboral, es justamente pertinente en el caso sub lite, ya que existen múltiples fallos de nuestros tribunales de alzada que han aceptado la procedencia del daño moral en sede contractual laboral, pero debemos subrayar especialmente el 7 de octubre de 2014, en la causa rol N° 2746-2014, de la Cuarta Sala de la Corte Suprema, que reafirmó la compatibilidad entre la indemnización por daño moral con la indemnización por años de servicio. En efecto, estableció que: *"8°.- Las indemnizaciones que la ley establece como consecuencia del término irregular de un contrato de trabajo, son de carácter universal, sin que corresponda demandárseles la satisfacción de esa veta íntima del patrimonio espiritual, como lo son la honra y la integridad, donde se anidan inéditas expresiones de privación y dolor, incompatibles con cualquier previsión de antemano reguladora. La generalidad de una normativa jamás podrá abarcar a cabalidad semejante hondura. Así, no existe oposición entre los resortes previstos por el ordenamiento jurídico para paliar las derivaciones, que prevé negativas, de una exoneración irrespetuosa de las reglas con las cuales ha buscado resguardar la estabilidad en el empleo como bien público económico y social, por un lado, y la individual expectativa de reparación del mal interno, por el otro (...) 11°.- De modo que, a la postre, en una perspectiva holística del asunto, tampoco se divisaría razón para, en la encrucijada, cerrar la puerta del procedimiento de general aplicación por causa de despido indebido, improcedente o injustificado, al anhelo reivindicatorio del mal moral."* Además, lo anterior debe ser complementado con lo dispuesto en el Art. 69 de la Ley N° 16.744, de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que señala: *"Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas: b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral"*. Acreditará en autos que producto del trato arbitrario y nocivo de la ex empleadora, su representado ha quedado con



secuelas psíquicas, constitutivas de una enfermedad laboral, por lo que también se reclama su compensación legal como título de daño moral.

Expresó, que esta posición se encuentra en armonía con la idea que la reparación del daño moral es un principio general de nuestro ordenamiento jurídico. Ello se puede colegir de una serie de otros textos legales distintos al propios Código Civil, que también lo reconocen, como por ejemplo los artículos 24, 215 y 370 del Código Penal, el artículo 34 de la Ley N° 16.643 sobre abusos de publicidad, la Ley N° 19.496, la ley sobre protección al consumidor, que establece expresamente la indemnización por daños materiales y morales, etc. Fundamentos del daño moral, en sede laboral, señalados por la doctrina nacional. Los fundamentos jurídicos para acoger el daño moral señalados por nuestra doctrina nacional, en sede laboral, los podemos aglutinar desde tres ámbitos:

- a) Fundamento constitucional: por el principio de reparación integral del daño, consagrado en la Constitución Política de la República. En efecto, nuestra Carta Fundamental reconoce expresamente al daño moral en su texto. A saber, se sostiene dicho racionamiento a partir de los números 1 y 4 del artículo 19 de la Carta Fundamental (derechos a la vida, la integridad física y psíquica), Art. 19 N°1; derechos a la vida privada y pública y la honra de la persona y de su familia, Art. 19 N°4; y el derecho a ser indemnizado por el Estado de los perjuicios patrimoniales y morales que sean consecuencia de un pronunciamiento o condena declarados injustificadamente erróneos o arbitrarios por parte de la Corte Suprema, consagrado en la letra i) del número 7 del artículo 19 de la Carta Fundamental.

El profesor Diez Schwerter señala que las consecuencias de que exista este reconocimiento constitucional del daño moral, en orden a que la reparación de perjuicios contemplados en la Constitución debe aceptarse en cualquier ámbito de la responsabilidad: precontractual, contractual y extracontractual. Sin embargo, el daño moral ocasionado como consecuencia de un despido injustificado o despido indirecto puede exceder los márgenes de una afectación del honor o de la integridad psíquica del afectado, que son aquellas formas expresamente aludidas en el texto constitucional.

Otro argumento de orden constitucional es la inconstitucionalidad de los sistemas tarifados de indemnización de perjuicios, por vulnerar el principio de igualdad ante la ley. De acuerdo con este razonamiento, estos sistemas dan un trato igualitario a situaciones de diversa envergadura, otorgándose reparaciones idénticas para quienes sufren daños de distinta entidad, afectando de esta forma no sólo la igualdad constitucionalmente garantizada sino, además, atentando contra el derecho a la integridad física de la cual forma parte la obtención de una reparación completa en caso de daño corporal. No se descarta de plano la constitucionalidad de toda clase de sistema tarifado, sino que la crítica se limita a aquellos que no permiten a la víctima obtener la reparación íntegra del daño mediante la invocación de otra clase de indemnizaciones (DOMÍNGUEZ ÁGUILA, R. Responsabilidad civil del empresario por el daño moral causado a sus trabajadores, Ob. Cit.)

- b) Contenido ético jurídico del contrato de trabajo (DOMÍNGUEZ ÁGUILA, R. Responsabilidad civil del empresario por el daño moral causado a sus



trabajadores, Ob. Cit.), la dogmática entiende que éste va más allá de las prestaciones patrimoniales propias de la contratación civil y que, precisamente, lo distinguen de ella. En el área jurídica de influencia anglosajona, el contrato de trabajo corresponde a la categoría de los "personal contracts", cuyo incumplimiento es apto para causar daños emocionales u otros extrapatrimoniales, en oposición a los "commercial contracts", en que, al no incluirse intereses de orden espiritual en la previsibilidad de las partes, no pueden dar lugar a daños morales.

En nuestro Derecho el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo se deduce del principio de buena fe en la ejecución de los contratos, contemplado en el artículo 1546 del Código Civil y que es considerada norma común para toda clase de contratos, impone un conjunto de obligaciones que vinculan a la persona -tanto del trabajador como del empleador- más que a una prestación de carácter meramente patrimonial. Todo ello además está de la mano con un principio fundamental que rige las relaciones laborales, como lo **es el** principio protector.

- c) La teoría del abuso de derecho: como fundamento de la indemnización del daño moral por despido injustificado o despido indirecto, actualmente la doctrina laboral sostiene que la imputación infundada de una causal de despido o la lesión de derechos fundamentales en el acto mismo del despido, no sólo vulnera garantías constitucionales, sino también disposiciones específicas que consagran principios generales del Derecho laboral.

El primero de esos principios es el consagrado en el artículo 5º del Código del ramo, cuyo texto vigente corresponde a la modificación introducida por la Ley N° 19.759, de 5 de octubre de 2001, que dispone: *"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos."* El segundo principio es el que dice relación con el poder de dirección que los autores deducen del artículo 7º del Código del Trabajo. En íntima vinculación con la norma anterior, el ejercicio abusivo de esa facultad por parte del empleador, es decir, más allá de los límites que la propia legislación laboral le establece y que fija en el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, causaría un daño que debe ser íntegramente reparado.

Si se acepta una concepción del abuso del derecho como aquel ejercicio que se realiza no para satisfacer el interés jurídicamente tutelado con él, sino para lograr otro, proyectando el primero más allá de lo que corresponde, es posible concluir que el daño moral ¡indemnizable no es sólo aquél que tiene su origen en una afectación del honor, es decir, aquél causado en aplicación de las formas más graves de despido, sino cualquier otra modalidad de daño extrapatrimonial que tenga su raíz en el aprovechamiento ilícito de un derecho que la ley concede al empleador.

Como corolario a lo expuesto se debe tener presente la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago rol 1280 - 2013, de fecha 29 de noviembre del año 2013, y la cual dicta una condena bajo los siguientes argumentos:



"Que en materia contractual, se indemniza el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral. Lo anterior, está conteste con las indemnizaciones que se originan con ocasión del despido indebido que establece el Código del trabajo, por cuanto apuntan más al lucro cesante que es la pérdida de una ganancia o utilidad jurídicamente justificada y esperable, que en este caso es la remuneración que no será percibida con ocasión del término del contrato. Sin embargo, no hay referencia a la procedencia del daño moral, que en materia contractual si es indemnizable y, en la especie, al haberse acreditado la existencia de un daño emocional a la adora, con ocasión del trabajo, resulta que este debe ser reparado. Tercero.- Que, si bien la reparación de un daño requiere que éste sea cierto y real, en materia de daño moral su certidumbre, realidad y cuantificación no susceptibles de los mismos parámetros que el daño emergente y el lucro cesante, que por su naturaleza, es posible determinarlos y cuantificarlos, casi con exactitud matemática. De lo anterior, resulta que la ponderación del daño moral, requiere de la evaluación de factores más subjetivos, que pueden variar de persona en persona. Cuarto.- Que en la especie, debe tenerse en consideración que lo sufrido por la adora, es de aquellas situaciones que en cuanto persona han de ser de las más humillantes, que es la de no poder contener sus esfínteres y con ello orinarse en público, mojar sus vestimentas y probablemente el suelo, no por voluntad propia, ni por problemas de retención, sino que por una prohibición de su empleador. (...) Séptimo.- Que, de otro lado, si se busca algún tipo de relación entre la avaluación del daño moral sufrido con las cantidades a que tiene derecho recibirla adora, se estaría discriminando arbitrariamente, por cuanto el daño moral del que gana más o tiene acceso a más dinero, es superior al daño moral del que gana menos, aun cuando la situación fáctica sea la misma. Octavo: Que, todo lo anterior, llevan necesariamente a esta Corte a señalar que el daño moral, solamente puede ser apreciado en términos subjetivos, personales, para el caso en concreto que se somete a su conocimiento, no extrapolable a otras situaciones, y respecto del cual, la cifra presentada por la adora, no es sino un referente que no la vincula de manera alguna. Noveno.- Que, en tales circunstancias, si bien la extensión del daño moral, en cuanto a su duración, puede haber sido momentánea o transitoria, los efectos del mismo, la vergüenza sufrida por la actora, la llevaron a auto despedirse, lo que hace que su extensión se haya prolongado en el tiempo. Es decir, estamos en presencia de un daño que se inicia en un momento, pero que se extiende más allá del momento en que el hecho puntual que lo genera, por cuánto éste se acaba, termina, pasa; mas no se olvida. Décimo.- Que por las motivaciones esta Corte hará lugar al daño moral"

Sostuvo, que atendidas las consideraciones anteriormente expuestas, solicita se declarar que: 1) Que la demandada sea condenada al pago de la indemnización especial adicional que contempla el artículo 489 inciso 3° del Código del trabajo, que dicha indemnización se fije en el equivalente a once meses de la última remuneración, ascendiente a la suma de \$15.290.121, o la cifra mayor o menor que su señoría estime, conforme a derecho; 2) Que se acoja la demanda por indemnización de perjuicio por daño moral, por vulneración de derechos laborales y la serie de malos tratos recibidos por el ex empleador, por lo que se condena a la demandada por compensación de daño moral, al pago de la suma \$20.000.000, o bien por el monto que S.S., estime más conforme a derecho;



3) Que todas las sumas antes expresadas deben ser reajustadas con los reajustes, incrementos e intereses legales correspondientes, regulados en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo; 4) Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa; 5) y que todas las sumas anteriores, o las sumas que se estimen conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.

Finalizó solicitando, tener por tener por interpuesta denuncia por tutela de derechos fundamentales y cobro de prestaciones y se acoja, dando lugar a ella en todas sus partes, prestaciones solicitadas en el cuerpo de este escrito, o lo que SS en justicia determine, con intereses, reajustes y costas.

Que conforme, lo anterior se citó a audiencia preparatoria.

Que dentro de plazo legal comparece don **RODRIGO HERRERA CIENFUEGOS**, Abogado Procurador Fiscal de Valparaíso, por el Fisco de Chile, cuya representación tengo por el artículo 24 de la Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado, ambos domiciliados en Prat N°772, solicitando su rechazo, con costas, a virtud de los siguientes fundamentos.

Luego de un breve resumen de la demanda, refiere que se debe hacer presente que este Tribunal es absolutamente incompetente para conocer de la presente denuncia de tutela de derechos fundamentales, atendida la existencia de un estatuto especial para el personal de la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante. Por ende, se carece competencia absoluta, atendido lo dispuesto en el artículo 1 y 420 del Código del Trabajo. A su vez, sin perjuicio de lo antedicho, la presente denuncia se encuentra afecta a caducidad, ya que los hechos relatados exceden del marco temporal dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. A su vez, el libelo es inepto, atendida la confusión y poca precisión respecto de las supuestas conductas calificadas de discriminación.

Agregó, que no obstante las defensas formales esgrimidas, se asevera que no ha existido discriminación alguna por parte de su representada con ocasión de la no renovación de la contrata de la denunciante para el año 2019, ya que fue una conducta apegada a la legalidad vigente, no existiendo discriminación alguna ni motivaciones arbitrarias en la precitada decisión.

Así interpuso como primera cuestión y previo a entrar al debate del fondo de la controversia planteada, vengo en oponer a la denuncia deducida, la excepción de incompetencia absoluta del tribunal, en razón de materia, por las siguientes consideraciones.

Refirió, que La denunciante se desempeñaba como funcionaria de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, dependiente de la Armada de Chile: En el caso de autos y, según se advierte del propio texto de la demanda, se tiene como hecho no discutido que la denunciante ostentaba la calidad de personal a contrata.

Señaló, que la denunciante se desempeñaba, a la época de la no renovación de su contrata, como funcionaria a contrata, grado 10, en el Departamento de Adquisiciones de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante de la Armada de Chile, por lo que su relación funcionaria estuvo normada, entre otras disposiciones, por el Estatuto de Personal de la Armada de Chile, contenido en el DFL N° 1, de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional.



Sostuvo, que las reglas de competencia absoluta son de orden público: Las normas sobre competencia absoluta son reglas de Derecho Público y, como tales, no son disponibles para las partes.

Refirió, que en materia laboral, la regla de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo se encuentra contenida en el artículo 420 del Código del Ramo, que previene: son de competencia de los juzgados de letras del trabajo: a) *“Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones o fallos arbitrales en materia laboral”*. Y g) *“Todas aquellas materias que las leyes entreguen a los juzgados con competencia laboral”*.

Agregó, que en la especie, la relación entre los demandantes y la Armada de Chile, se rige por normas de derecho público y orden público que por mandato constitucional excluyen la aplicación de normas laborales: Las relaciones en base a nombramientos de funcionarios navales no comparten la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo regidos por el Código del ramo, por cuanto el vínculo jurídico materializado a través del nombramiento tiene una naturaleza jurídica estatutaria o legal y reglamentaria y, está regido por las normas del D.F.L N° 1 de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.

Manifestó, que esta figura, en el caso de las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad, corresponde a una especial figura de empleados públicos, representada, por un funcionario uniformado, sujeto a deberes constitucionales, como lo son el deber de obediencia, no deliberancia, jerarquía y disciplina, todo ello conforme a lo preceptuado en el artículo 101 de la Constitución Política de la República.

Señaló, que lo anterior, implica que a los funcionarios navales, como por cierto son los funcionarios a contrata de la Armada de Chile, se les aplica un conjunto armónico de normas especiales, abstractas y preexistentes, de origen constitucional, legal y reglamentario, es decir, un estatuto particular aplicable a aquellos que revisten estas especiales condiciones, no existiendo, por tanto, este vínculo de subordinación y dependencia requerido en las relaciones laborales regladas por el Código del Trabajo.

Expresó, que en el caso de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el estatuto especial que rige a su personal proviene de la propia Constitución Política de la República. En efecto, el artículo 19 N° 3 de nuestra Carta Fundamental, al regular la garantía constitucional de *“igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”*, estableció que *“Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida.”*

Expresó, que tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, este derecho se regirá, en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos.

Indicó, que por su parte, el D.F.L. (G.) N° 1, de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, en su artículo 1 establece: *“El presente Estatuto contiene las disposiciones que regulan la vinculación jurídica entre el Estado y el personal de las Fuerzas Armadas, desde el ingreso a estas Instituciones hasta el término de su carrera profesional”*. A su vez, el artículo 138 del señalado Estatuto del Personal dispone: *“El personal estará sujeto a los deberes y restricciones*



inherentes a su profesión militar contenido en la Ley N° 18.948, Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, en el presente estatuto, en el Código de Justicia Militar, en el Reglamento de Disciplina respectivo y en la Ordenanza de la Armada, según corresponda. Igualmente, el personal estará sujeto a las obligaciones y prohibiciones establecidas para los empleados de la Administración Civil del Estado en la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, en cuanto fuere procedente.

Señaló, que los miembros de las Fuerzas Armadas están imperativamente regulados por las disposiciones señaladas, por lo anterior, es que teniendo el demandante la calidad de funcionario a contrata, por expreso mandato del artículo 2 del citado Estatuto, es que debemos concluir que se encuentra afecto a normas estatutarias especiales, no sólo disciplinarias y administrativas, sino también jurisdiccionales, no existiendo ninguna disposición en tales cuerpos normativos que se remita a las normas contenidas en el Código del Trabajo, salvo en lo que se refiere a las normas sobre protección a la maternidad caso en que existe una expresa remisión.

Agregó, que en este mismo sentido, y en forma reiterada se ha pronunciado la Contraloría General de la República, que entre otros, a través del Dictamen N° 26448 de 2002, en el que sostuvo que al personal de las Fuerzas Armadas “no son aplicables las normas del Código del Trabajo por ejemplo en materia de indemnización por años de servicio, dado que ese beneficio lo contempla dicho Código para los trabajadores afectos a sus disposiciones, las que no se aplican al personal de las Fuerzas Armadas, el que se rige íntegramente por el D.F.L. (G.) N° 1 de 1997, cuya normativa no contempla esa franquicia”. Lo anterior da cuenta del reconocimiento a la especialísima naturaleza del empleo militar, que incluso se distingue del resto de las funciones del sector público.

Manifestó, que así, los integrantes de las Fuerzas de Orden y Seguridad están regulados por las disposiciones señaladas, por lo anterior, es que teniendo el demandante la calidad de funcionario a contrata, por expresa disposición constitucional, se encuentran afectos a normas estatutarias especiales, no sólo disciplinarias y administrativas, sino también jurisdiccionales y no existe ninguna disposición en tales cuerpos normativos que se remita a las normas contenidas en el Código del Trabajo, salvo en el referido caso de remisión expresa.

Sostuvo, la improcedencia de aplicar el artículo 1 del Código del Trabajo, a funcionarios a contrata regidos por el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.

Indicó, que en la especie, en caso alguno es posible aplicar las normas del Código del Trabajo, puesto que las peticiones de la denunciante se contraponen absolutamente al régimen contenido en el Estatuto de Personal de las Fuerzas Armadas, al que por expresa disposición constitucional deben someterse los funcionarios de la Armada.

Manifestó, que dicho en otras palabras, las normas del Código del Ramo se aplican sólo y exclusivamente a los trabajadores cuyos servicios se prestan en virtud de un contrato de trabajo, cuyas disposiciones consideramos que ni bajo el pretexto de la supletoriedad pueden aplicarse a los funcionarios de la Administración Estatal Central pero menos aún pueden extenderse al personal uniformado, quienes por disposición del constituyente se encuentran sometidos a un estatuto especial, cual es el Estatuto del Personal de la Armada.



Sustentó, que diversas disposiciones legales que permiten diferenciar la situación de los funcionarios públicos de aquella de los funcionarios de los cuerpos armados.

Expresó, que existe una tendencia a laboralizar la función pública, es decir, a introducir regulaciones del estatuto del trabajador subordinado privado al del sector público. Sin embargo, esta tendencia debe hacerse cargo de las particularidades de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad que la Constitución, los tratados internacionales y las leyes han reconocido.

Indicó, que por tal razón, por ejemplo, la Ley N° 19.296 que “Establece normas sobre asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado”, excluye expresamente de su aplicación a las Fuerzas de Orden y Seguridad.

Señaló, que por su parte, el Convenio N° 151, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, que fue promulgado por el Decreto N° 1.539, de 2000, del Ministerio de Relaciones Exteriores, cuyo artículo 1°, N° 3, referido a su ámbito de aplicación, señala que *“la legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las Fuerzas Armadas y a la Policía”*.

Argumentó, a mayor abundamiento, que la incompetencia derivada de la improcedencia de aplicar el procedimiento de tutela laboral, explicando que a su vez, los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, establecen que este procedimiento de tutela laboral 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 que allí se precisan, y no a la relación estatutaria de derecho público a la que se somete el personal a contrata de la Armada de Chile, como lo es el demandante.

Indicó, que del claro tenor de los preceptos legales contenidos en los artículos 485, 486 y 489 del Código del Trabajo, sobre procedimiento de tutela en relación con la historia de la Ley, se advierte que el procedimiento de tutela de los derechos laborales se aplica, exclusivamente, cuando, en el marco de la relación laboral se suscitan cuestiones o problemas por aplicación de normas laborales que afectan derechos fundamentales del trabajador regidos por el Código Laboral, en razón del ejercicio indebido de las facultades que la ley reconoce al empleador.

Refirió, que dicho en otras palabras, en este caso no se cumple ninguno de los requisitos establecidos por el legislador para la aplicación de este procedimiento de tutela de derechos laborales, porque las normas laborales sustantivas no resultan aplicables a este caso, no sólo porque las partes no tienen la calidad de empleador y trabajador unidos por una relación de subordinación y dependencia normada por el Código Laboral, sino que estamos ante un funcionario de la Armada designado por resolución, y no ante cualquier servidor, sino que ante un funcionario en cuya vinculación con la autoridad no cabe hablar de subordinación y dependencia, en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, sino que existe una relación de obediencia, jerarquía y disciplina, reglada en el artículo 101 de la Constitución.

Manifestó, que en suma, todo lo anteriormente dicho lleva a concluir necesariamente que el tribunal de US., carece de competencia, en razón de materia, para conocer de estos autos, por lo que solicita a US., acoger esta excepción de incompetencia.



Seguidamente de esta excepción de incompetencia absoluta propuso la excepción de fondo de caducidad de hechos de la denuncia de tutela de derechos fundamentales. Al efecto cabe hacer presente que la denuncia se sustenta en presuntos actos que la denunciante estima lesivos a los derechos que invoca, conforme a la descripción formulada en su denuncia, los que habrían comenzado en octubre de 2012.

Señaló, que esta descripción es de suma importancia, porque el artículo 490 del Código del Trabajo ordena que la denuncia contenga *"la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada"*, fijándose únicamente en la demanda los sucesos y comportamientos que habrán de ser materia de juzgamiento, de tal modo que no es posible que en la secuela del juicio se pudieran añadir otros hipotéticos acontecimientos distintos a los referidos en la demanda, so pretexto de soslayar el efecto de la caducidad.

Expreso, que entonces, resulta evidente que si se cuenta el plazo legal de 60 días desde la hipotética ocurrencia de cualquiera de los hechos mencionados en la denuncia, dicho plazo venció mucho tiempo antes de la presentación de la demanda.

Indicó, que se debe recordar que el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, establece que: *"La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168"*.

Agregó, que de esta manera, esta parte opone la excepción de caducidad respecto de todos los actos descritos en la denuncia que habrían ocurridos con anterioridad a los 60 días contados hacia atrás, desde la fecha en que fue rechazado su recurso de reclamación, lo que aconteció el 12 de octubre de 2018. Así, los supuestos cambios de funciones de la denunciante acaecidos entre abril del año 2012 y octubre del año 2018 se encuentran afectos a caducidad.

Manifestó, que sin embargo, se hace presente que la denuncia es sumamente vaga y no indica fecha específica alguna, ni el acto que se califica como vulnerador de derechos fundamentales, no cumpliéndose de manera alguna con lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo.

Hizo presente, que si la actora estimó que sus derechos fundamentales eran objeto de vulneración por parte de mi representada, pudo haber deducido una denuncia de tutela de derechos fundamentales con relación laboral vigente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, lo que no se verificó. No resulta conforme a derecho discutir sobre hechos que se encuentran alejados temporalmente de la fecha de no renovación de la demandante, toda vez que el legislador acotó el espacio temporal a 60 días desde la separación del trabajador, puesto que el objeto del juicio viene dado en determinar si *"con ocasión del despido"* se vulneraron los derechos del denunciante y no, como pretende la contraria, enjuiciar el vínculo que unió las partes en toda su extensión.

Manifestó, que por lo tanto, y sin perjuicio que esta parte niega la existencia de cualquier acto u omisión vulneratorio de los derechos fundamentales de la actora, se opone la excepción de caducidad respecto de todos los hechos u omisiones acaecidos con anterioridad al 30 de julio del año 2018, al encontrarse fuera del marco temporal impuesto por el artículo 489 inciso 2^{do} del Código del ramo.



Subseguidamente, de impetró la excepción de fondo de imposibilidad de acoger la demanda por su ineptitud de la demanda de tutela ya que no da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo.

Expresó, que la denuncia de tutela formulada por la contraria es del todo inepta, afectándose el derecho de defensa de esta parte. En efecto, en primer lugar, no se establece claramente si nos encontramos en un procedimiento de tutela de derechos fundamentales con relación laboral vigente o con ocasión del despido; en segundo lugar, la actora tampoco síndica un acto específico como vulnerador de derechos fundamentales; y, finalmente, la contraria no indica de manera clara y unívoca respecto qué tipo de discriminación alega haber sufrido, toda vez que no existe un desarrollo de dicha alegación.

Indicó, que la denunciante no indica cual es el procedimiento de denuncia de tutela de derechos fundamentales incoado.

Señaló, que La denunciante no indica de manera precisa y unívoca si nos encontramos ante una denuncia de tutela de derechos fundamentales con relación laboral vigente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo; o, por el contrario, si nos encontramos en el precitado procedimiento, pero con ocasión del despido, según lo estatuido en el artículo 489 del Código del Trabajo. En efecto, no existe referencia alguna por la parte denunciante respecto de lo indicado, afectándose el derecho de defensa de esta parte, ya no se sabe con certeza a que procedimiento atenernos.

Expresó, que a su vez, se debe considerar que las diferencias entre los procedimientos son manifiestas, existiendo divergencia en cuanto al objeto procesal, las facultades entregadas al Tribunal en caso de acoger la denuncia, entre otros el presupuesto fáctico de una y otra. Por consiguiente, la indicación precisa es de resorte de la denunciante, más aún si no se puede colegir de los antecedentes.

Manifestó, que sin embargo la contraria solo se limita afirmar que interpone denuncia de tutela de derechos fundamentales y cobro de prestaciones legales. Ahora, si bien en el petitorio solicita una prestación correspondiente a lo dispuesto en el artículo 489 del precitado Código, la denuncia de tutela de derechos fundamentales se interpuso en una fecha que la denunciante aún era funcionaria pública, puesto que al 21 de diciembre de 2018 se encontraba en ejercicio de su contrata. Inclusive, se remuneró por todo el mes de diciembre de dicha anualidad.

Indicó, que por consiguiente, la denuncia interpuesta por la contraria no cumple lo dispuesto en el artículo 446 y 490 del Código del Trabajo.

Agregó, que existe ausencia de señalamiento de acto u omisión alguno que constituya una afectación de derechos fundamentales.

Sostuvo, que la presente denuncia se ha formulado con una manifiesta falta de fundamentación en cuanto los hechos que se reputan como vulneradores de derechos fundamentales de la contraria. Así, de la simple lectura libelo, es posible advertir que no se ha realizado precisión alguna en cuanto cual sería los hechos específicos por los cuales se interpone la presente denuncia.

Señaló, que en efecto, la demanda de tutela simplemente relata una serie de circunstancia sin precisar cuál de todas esta tiene la virtualidad de vulnerar los derechos de la denunciante.

Expresó, que tal es la falta de sindicación que se alega, que no se entiende del libelo cuales son los actos concretos contra los que se acciona, ya que no se



procede a la enunciación clara y precisa de los hechos que constituirían la vulneración.

Indicó, que El yerro denunciando incide directamente en la configuración del objeto procesal del presente juicio y en el derecho a defensa de esta parte, ya que no se determina si se incoa el procedimiento en cuestión por la decisión de no renovarse su contrata por parte de la Junta de Selección del Personal a Contrata o si es en contra de lo resuelto por la Junta de Apelaciones. Inclusive, se alega de múltiples cambios de funciones de la denunciante luego de sus embarazos, sin indicar quienes habrían incidido en ello.

Manifestó, que por lo expuesto, la contraria no ha procedido a individualizar acto alguno que se pueda sindicarse como vulnerador de derechos, existiendo un relato genérico, confuso y sin determinación precisa de los actos que hacen procedente la denuncia de tutela de derechos fundamentales.

Argumentó, además la inexistencia de señalización respecto del criterio de discriminación por el cual se interpone la denuncia de tutela de derechos fundamentales.

Indicó, que es dable manifestar que la parte demandante en su libelo sostiene que fue objeto de un trato discriminatorio, mas no precisa de modo alguno en qué consistió, en concreto, esa distinción, salvo una referencia vaga y genérica a su sexo y periodos de maternidad.

Señaló, que en efecto, si el actor pretende que se declare que fue objeto de un despido producto de un acto de discriminación arbitrario, a lo menos debe sustentar en qué consiste esa discriminación, o sea, señalar cuál es el motivo concreto a que obedece esa diferenciación indebida que atribuye a su empleador.

Expresó, que el artículo 2 del Código del Trabajo establece que son contrarios a los principios laborales los actos de discriminación, definiendo que estos son las distinciones, exclusiones o preferencias basados en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades.

Indicó, que ninguna de las circunstancias señaladas en la ley como causales de discriminación han sido invocadas en la demanda de manera razonada y argumentada, limitándose el actor a decir que fue objeto de una discriminación en su relación laboral, sin explicitar debidamente su fundamento en alguna de las causales que establece la Ley, situación que impide acoger la demanda sin que el tribunal incurra en alguna causal de ultra petita.

Expresó, que si bien la contraria esboza que sufrió discriminación por su sexo y por la circunstancia de maternidad, esta no se desarrolla en el libelo. Es más, dentro del relato de la denunciante se confunden las categorías previamente dichas, no quedando claro en lo absoluto que tipo de discriminación sufrió, toda vez que la discriminación por sexo y por maternidad no son criterios asimilables de manera alguna.

Sostuvo que por todo lo dicho, en la denuncia presentada no se cumple con el estándar legal, no hay hechos concretos imputados, no hay personas directamente imputadas, no se señala una relación circunstanciada de hechos, no se indica fechas, ni vínculo causal entre los hechos (no descritos) y la supuesta vulneración.

Aseveró, que estas consideraciones hacen absolutamente inviable que el Tribunal se encuentre en condiciones de acoger la demanda y, por lo mismo,



deberá rechazarse, por la manifiesta infracción al artículo 446 y 490 del Código del Trabajo.

Agregó, que en cuanto a la actividad probatoria exigible a la contraria, en el marco de la acción de tutela. Explicó, que en materia de procedimiento de tutela existen dos reglas probatorias de vital importancia que deben ser tenidas en consideración en la etapa procesal correspondiente, según se pasa a explicar.

Señaló, que en primer lugar, el inciso 1^o del artículo 490 del Código del Trabajo dispone expresamente que *“La denuncia debe contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamenta.”* Es decir, todo antecedente o documento que pruebe o sustente la violación de derechos fundamentales, debe necesariamente adjuntarse a la demanda.

Expresó, que de lo dicho se extraen las siguientes dos conclusiones, una general y una para el caso concreto. Primero, se infiere que todos los antecedentes que obran en poder del actor deben ser acompañados sólo en la etapa procesal señalada por el precepto, en ningún caso después. Y, segundo, debe concluirse que el actor, en este caso concreto, ya acompañó todo lo que podía acompañar, careciendo ella de más antecedentes que sustenten su pretensión.

Señaló, que a este respecto, hacemos presente que la contraria, en el Segundo Otrosí de su escrito de demanda, acompañó documentos que corresponden a su relación laboral y el término de la misma, sin que ninguno de ellos permita siquiera la construcción de un indicio en favor de la tesis del actor.

Señaló, que no existe antecedente alguno que permita construir un indicio respecto de la supuesta afectación a su integridad física y psíquica (por ejemplo: licencias médicas, recetas, atención con especialista, constatación de lesiones, inicio de otros procesos judiciales, etc.). Por ende, tal como se dirá, no existe alteración de la carga probatoria.

Manifestó, que con respecto a este punto y, en segundo lugar, debe tenerse en consideración otra norma probatoria de relevancia, como es la del artículo 493 del Código del Trabajo, que establece que *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”*

Señaló, que como en la especie no es posible inferir de los antecedentes aportados -ni siquiera indiciariamente- la existencia de las supuestas vulneraciones, no se produce ninguna alteración de la carga de la prueba, por lo que es sobre la contraria que recae de manera íntegra la carga de explicar y probar en su totalidad (y no ya con meros indicios) los supuestos ilícitos atribuidos a mi representado de modo vago, impreciso y sin contenido. El efecto de no haber logrado establecer indicio alguno, implica que en la etapa probatoria, el tribunal no podrá darse por satisfecho sino con el estándar normal y habitual de la prueba, que es más exigente que lo meramente indiciario.

En subsidio, de las excepciones opuestas controvierte los hechos y sus consecuencias jurídicas y contesta el fondo de la demanda interpuesta, controvirtiendo formal, material, sustancial y expresamente todos y cada uno de los hechos que sirven de respaldo a la demanda, como también los fundamentos



de derecho en que se apoyan los referidos hechos, debiendo entenderse todos éstos como negados para los efectos del artículo 453 N° 1 del Código del Trabajo. En particular, se controvierte y niega:

La existencia de actos o conductas vulneratorias de derechos en perjuicio de la denunciante;

1. Que la no renovación de la contrata de la denunciante para el año 2019 se fundamente en su sexo o la circunstancia de maternidad;
2. Que se haya ocasionado algún hecho dañoso que fundamente la indemnización por daño moral solicitada por la contraria;
3. Que la denunciante haya sido objeto de un despido vulneratorio de derechos fundamentales; y
4. Negamos el monto de la remuneración indicada en el libelo ascendente a \$1.390.011 pesos.

En cuanto a la realidad de los hechos refirió, que en primer lugar, hay que señalar que la Sra. Astorga desempeñaba funciones bajo la modalidad de contrata, tal como lo reconoce en la demanda. Su nombramiento se efectuó por resolución D.G.T.M Y M.M. Ord. N°1120/18 Vrs., de fecha 01 de marzo de 2007, en la calidad indicada asimilada al Grado 14, a contar del 01 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2007, cuyo nombramiento fue prorrogado anualmente hasta el 31 de diciembre de 2008.

Señaló, que resulta relevante señalar que la denunciante en los años en que se desempeñó dentro de la DIRECTEMAR subió del grado asimilado 14 al 12 de la escala de FF.AA. entre los años 2007 y 2012, es decir, 2 grados (en menos de 5 años), mediando en este lapso un período de pre y post natal por el nacimiento de su primer hijo, lo cual es muestra forzosa de que no ha sido objeto de discriminación alguna en razón del hecho de ser mujer y más aún, madre.

Refirió, que en efecto, por medio de Resolución DGTM. Y MM., Exenta N°91, de fecha 27 de diciembre de 2012, se decidió no tan solo prorrogar el nombramiento a contrata desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2013 sino que, también se le aumenta al grado 12°. FF.AA.

Manifestó, que es más, mediante resolución DGTM. Y MM., Exenta N°91, de fecha 28 de diciembre de 2012, se le nombra en calidad de “Jefa del Centro Financiero del Departamento de Finanzas”.

Indicó, que si bien el año 2013, por medio de Resolución DGTM. Y MM., Ord. N°1120/93 Vrs., de fecha 06 de septiembre de 2013, se resolvió poner término a contar del 01 de septiembre del 2013 al nombramiento de Jefatura, ello obedeció a que dicho nombramiento quebrantaba una directiva interna de la Armada de Chile, en cuanto a que dichos cargos sólo pueden ser ejercidos por personal de planta o un oficial en servicio activo, calidades que carecía la denunciante. Sin embargo, se nombra como encargada del Centro Financiero del Departamento de Fianzas, asimilado al Grado 11 FF.AA. Por ende, la denunciante vuelve a ser promovida dentro de la escala de remuneraciones de la Armada.

Expresó, que finalmente, a través de Resolución DGTM. Y MM., Afecta N°795/77/2018 Vrs., de fecha 11 de octubre de 2018, se resolvió poner término a contar del 01 de septiembre de 2018, al nombramiento de la Sra. Astorga Lizama,



como Personal a Contrata Profesional asimilada al Grado 11 FF.AA y, se le nombra a contar del 22 de septiembre de 2018 en un Grado asimilado al 10 FF.AA.

Señaló, que de la simple contrastación de datos, es evidente que la Sra. Astorga Lizama fue ascendiendo dentro de la orgánica de la DIRECTEMAR a medida que sucedieron en el tiempo los distintos periodos de maternidad que expone en su demanda. Así, se hace evidente que entre el 27 de abril de 2012, correspondiente al nacimiento de la primera hija de la denunciante, al 31 de diciembre de 2018, la denunciante subió de grado de manera constante e inclusive se le asignó un cargo de jefatura, lo que demuestra que no existía discriminación alguna en contra de la denunciante.

Manifestó, que la denunciante durante el año 2018 presentó 366 días de licencia médica, principiando el día 10 de enero de 2018 culminando el día 10 de enero de 2019. Se ilustra de mejor manera conforme al siguiente recuadro:

Nro. Licencia	Fecha Emisión	Fecha Inicio	Fecha Término
55499018	11-01-2018	10-01-2018	06-02-2018
55921237	01-02-2018	07-02-2018	06-03-2018
55926324	03-03-2018	07-03-2018	03-04-2018
56220964	29-03-2018	04-04-2018	01-05-2018
56019067	26-04-2018	02-05-2018	29-05-2018
56226830	26-05-2018	30-05-2018	26-06-2018
56741488	23-06-2018	27-06-2018	24-07-2018
56800519	21-07-2018	25-07-2018	21-08-2018
57019879	16-08-2018	22-08-2018	18-09-2018
22700549	20-09-2018	19-09-2018	16-10-2018
23424776	18-10-2018	17-10-2018	15-11-2018
24151103	15-11-2018	16-11-2018	13-12-2018
24885905	11-12-2018	14-12-2018	10-01-2019

Sostuvo, que así, por medio de Resolución N° 1570/60, se comunicó la Resolución de la Junta de Selección de Personal a Contrata, consecuencia del término de la Primera Sesión de la referida junta, la cual acordó respecto al análisis de la calificación del Personal a Contrata, Sra. Constanza Astorga Lizama, no renovar su nombramiento, por no cumplir con las expectativas para lo que fue nombrada, por lo que sus funciones no fueron necesarias. Esto en vista del basto periodo de licencias médicas presentadas por la demandante, lo que impidió ser calificada y significó un trastorno a la función que ejerce una Encargada del Centro Financieros de la DIRECTEMAR.

Expresó, que la ausencia de la denunciante repercutió directamente en las expectativas que se fijaron para el ejercicio del cargo que ostentaba, ya que dejó de ejercer dicha función por más de 366 días, lo que también significa un trastorno al Servicio, en cuanto a la necesidad de contratar reemplazos y recargar al resto del personal.

Agregó, que Por ende, vía Resolución N° 1570/125, se comunicó la Resolución de la Junta de Selección de Personal a Contrata al Subdirector de la DIRECTEMAR, la cual determinó mantener en todas sus partes lo definido en el oficio precitado respecto de la denunciante.

Indicó, que lo antedicho se notificó a la denunciante por medio de Carta J.M DGMT. y MM. Ord. N° 1000/67, de fecha 16 de octubre de 2018, con el objeto de que tomare conocimiento de la resolución de la Junta de Selección de Personal a Contrata (Segunda Sesión), Oficio P.J.S. (PAC), Resolución 1570/125, de fecha 12 de Octubre de 2018.



Señaló, que la denunciante interpuso un recurso de reconsideración en contra dicha determinación, el cual fue rechazado en todas sus partes. Posteriormente, por medio de Oficio P.J.A. PAC Reservado N° 1570/170. De fecha 30 de octubre de 2018, se comunicó resolución de la Junta de Apelaciones Personal a Contrata, denegándose también el recurso de apelación presentado por la denunciante, lo que le fue debidamente notificado a la demandante.

Expresó, que todo lo dicho derivó en que a través de Resolución DGTM. y MM. EXENTA N° 2042 Vrs., de fecha 08 de Noviembre de 2018, se resolvió la no renovación al nombramiento del Personal a Contrata, de la denunciante. Lo anterior se fundamentó lo establecido en la Directiva de la Dirección General de DIRECTEMAR P-04/002, de fecha 09 de Octubre de 2018, y el artículo 254°, del D.F.L. (G) N°1, de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, el cual, señala que el personal a contrata cesa en sus funciones por distintas causales, entre ellas, según lo establece letra b) "*por vencimiento del plazo de contratación*"; en el caso de la Sra. Astorga, por no cumplir con las expectativas para lo que fue nombrada.

Manifestó, la inexistencia de actos que afecten derechos fundamentales de la denunciante. Manifestó, que En primer término, resulta esencial señalar que con ocasión de la no renovación de la contrata de la Sra. Astorga Lizama para el año 2019, DIRECTEMAR no ha incurrido en ninguno de los actos o conductas tipificadas por el legislador en el artículo 485 del Código del Trabajo ni del artículo 2 del mismo cuerpo legal, no produciéndose –por ende- vulneración alguna de las garantías constitucionales de las que la denunciante es titular.

Señaló, que agrego que, una denuncia de tutela de Derechos Fundamentales debe contener hechos, datos y antecedentes concretos para prosperar, debe señalar claramente los indicios o hechos que permiten sospechar de manera fundada la veracidad de una vulneración de derechos deben ser indicados con especificación. Es decir, debe señalar el lugar en que ocurrieron los hechos, en qué circunstancias, qué medio se utilizó, etc., todos ellos, aspectos que no se cumplen, en la especie. La denunciante no señala en forma clara y precisa cómo se habrían vulnerado sus derechos invocados, salvo el hecho mismo de la no renovación de su contrata para el año 2019, pues refiere de modo confuso presuntos actos de discriminación, tras cumplir sus descansos posteriores a cada parto, sin entregar nombres concretos, hora, fecha y lugar. En definitiva, su denuncia es poco precisa y no reúne, en suma, los requisitos mínimos para que prospere.

Indicó, que en primer lugar, hay que señalar que la Sra. Astorga desempeñaba funciones bajo la modalidad de contrata, tal como lo reconoce en la demanda, con vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2018 y, con la cláusula "*mientras sean necesarios sus servicios*", lo que está en armonía con el carácter que tienen los empleos a contrata y, lo que está íntimamente ligado con el cumplimiento de las expectativas y necesidades de la Institución donde se desempeña para que, efectivamente tenga lugar su renovación de contrata.

Refirió, que en efecto, la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, en su artículo 3, luego de definir la planta del personal de un servicio público como el conjunto de cargos permanentes asignados por la Ley a cada institución, al tratar los empleos a contrata señala que son aquellos de carácter transitorio que se consultan en la dotación de una institución. En el caso que nos ocupa, la expiración o término de sus servicios se verificó por un evento objetivo, cual es la



el no cumplimiento con las expectativas de la institución acorde con la Resolución que dispuso su contrata, al no desempeñar por un período prolongado de tiempo las funciones para las cuales estaba destinada.

Señaló, que asimismo, mediante Oficio PJA (PAC) RES. N° 1570/170 S.DGTM.Y MM., de fecha 30 de octubre de 2018, se resolvió la no renovación de la Sra. Astorga en consideración a una evaluación desfavorable en el desempeño, por el no cumplimiento de las expectativas asociada a sus funciones, dada la criticidad del cargo de gestión presupuestaria, y la presentación de licencias médicas, de carácter psiquiátrico, reiteradas.

Expresó, que además, que no es efectivo que la denunciante haya sufrido discriminación en los términos que señala, por cuanto no se ha realizado ninguna distinción exclusión o preferencia respecto a su persona fundada en motivos de sexo ni maternidad. La decisión de no renovación de su contrata, objeto de cuestionamiento por parte de la denunciante, no se encuentra injustificada, ni es ilegal o improcedente, y se encuentra dentro de las prerrogativas legales de la Administración. En el caso en comento, sí existieron razones y motivos fundados, para proceder de esa manera.

Agregó, que en efecto, la denunciante aduce haber sido víctima de discriminación por sexo y a causa de la circunstancia de maternidad. Sin embargo, ello no tiene asidero, toda vez que la denunciante ascendió dentro de la orgánica de la institución siendo considerada para ocupar puestos de jefatura y de supervisión. Así, dicha alegación carece de sustento alguno, puesto que tal como se ha dicho, la no renovación de la denunciante viene dada por no haber cumplido con las expectativas de su cargo, en razón de las sucesivas licencias médicas presentadas.

Hace presente que en base a un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, la denunciante debe acreditar la efectividad de los hechos que sindicó como afectación, ateniéndose el pronunciamiento judicial a la circunstancia expuesta en el libelo, so pena de incurrir en el vicio de ultra petita. En base a dicho predicamento, el objeto del presente juicio radica en determinar si existió discriminación por causa de sexo y de maternidad respecto de la denunciante, mas no podría extenderse a otros puntos. Sin embargo, tal como se expuso, dicha alegación de discriminación no tiene asidero alguno, toda vez que la denunciante fue promovida en cuanto a su grado y cargo durante el periodo en el que se verificaron los embarazos y posterior maternidad.

Indicó, que por lo demás, es importante recalcar que la decisión de no renovar la contrata para el año 2019 por este último motivo también fue aplicada respecto de otros funcionarios que se encontraban en la misma situación que la Sra. Astorga Lizama.

Señaló, que de esta forma, se acredita que no hubo discriminación alguna en contra de la denunciante en decisión de poner término a su contrata. Reiteramos, en forma categórica que esto no obedeció a la condición de sexo o de maternidad de la Sra. Astorga, sino que, como se ha dicho, correspondió a una decisión institucional aplicada de manera objetiva a todos los funcionarios que se encontraban en la misma situación de la actora, esto es haber presentado licencias médicas por períodos prolongados afectándose las expectativas para los cuales fueron contratados, con la finalidad de mejorar el funcionamiento y distribución de los recursos.



Sostuvo, que en este sentido, útil es precisar que de acuerdo con el DFL N° 1, de 1997 en su artículo 26 letra d) establece que para la selección del personal a contrata es un requisito que se ha de considerar el tener salud compatible con el cargo, así como también lo indica el artículo 12 de la ley N° 18.834, en su letra c), lo que da luces que el criterio adoptado para determinar la no renovación se encuentra ajustado a derecho.

Argumento, la improcedencia de las prestaciones reclamadas, de indemnización especial adicional del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

Señaló, que respecto a la solicitud de condena al pago de la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, en virtud de todo lo expuesto en esta presentación, resulta totalmente improcedente por no existir hechos atentatorios a los derechos fundamentales invocados por la contraria.

En cuanto a la indemnización de perjuicios por daño moral, expresó que la denunciante asevera que debido al actuar negligente de la demandada y el perjuicio causado a su integridad psíquica corresponde un resarcimiento de dichos perjuicios a través de una compensación por el daño moral sufrido, por el monto de \$20.000.000.

Manifestó, que en este sentido, es dable puntualizar que atendido lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, el tribunal en lo laboral carece de toda competencia para conocer y pronunciarse sobre la procedencia del daño moral, puesto que se está ante una materia netamente civil como, por cierto, lo es la indemnización de perjuicios por daños de esta naturaleza. La indemnización por daño extra-patrimonial no deriva de la aplicación o no aplicación de las normas de derecho laboral o estipulaciones de un contrato de trabajo, pues, como se dijo, se alude a una cuestión propia del derecho común, que debe ventilarse ante la judicatura civil, circunstancia esta última que se encuentra refrendada a propósito de este detrimento por accidentes del trabajo, en que la propia ley ordena expresamente a la víctima reclamar este perjuicio "con arreglo a las prescripciones del derecho común" (Artículo 69 de la Ley N°16.744).

Expresó, que a mayor abundamiento, la solicitud de reparación de daño moral en el ámbito del Derecho del Trabajo no tiene sustento legal.

Agregó, que el legislador en materia laboral contempla expresa y específicamente las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador sin que considere una retribución por menoscabo extra-patrimonial. La única excepción expresa en cuanto a la procedencia del daño moral en este ámbito está dada por la Ley de Accidentes del Trabajo, de lo que se desprende que la regla general es la improcedencia del daño moral.

Indicó, que así lo declaró la Excm. Corte Suprema en sentencia de casación de fecha 25 de octubre del 2005, ingreso Corte N°3220-2005: *"Que no ha existido error de derecho en la sentencia en examen, al decidirse el rechazo de la indemnización por daño moral fundada en el incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones contractuales, pues, como lo ha sostenido reiteradamente esta Corte, esta indemnización adicional no procede en sede laboral, en atención a que el legislador ha contemplado expresamente los resarcimientos específicos que son consecuencia del término de la relación laboral, máxime que en este caso, ella se produjo por la trabajadora, en conformidad con el artículo 171 del Código del Trabajo"*.

Manifestó, que similar predicamento ha mantenido el Tribunal Supremo en diversas sentencias, citando al efecto las siguientes: Sentencia de Casación en el



Fondo de fecha 24 de octubre del 2006, Ingreso Corte 5737-2004, en causa caratulada "Villalobos Inostroza con Distribuidora Química Alfa S.A."

Indicó, que por ende, la ley laboral sólo contempla la posibilidad de indemnizaciones en caso de vulneración de garantías constitucionales producida "*con ocasión del despido*", las que, como se dijo, se limitan a las resarcitorias sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, contemplándose en la norma antes trascrita un caso especial de indemnización -además de las dos mencionadas- proveniente del daño provocado al trabajador con ocasión de su despido y que se haya producido con vulneración de determinados derechos fundamentales.

Señaló, que de modo que la petición indemnizatoria de la actora carece de causa de pedir, es decir, no existe un fundamento legal inmediato para su pretensión en sede laboral, lo que lleva necesariamente a que ésta sea desestimada.

Manifestó, que en defecto de lo antes dicho y, para el caso que se estimara la procedencia de reclamar en esta sede una indemnización por daño moral, debemos expresar que una de las características inmanentes a todo el sistema indemnizatorio en materia laboral, es que las indemnizaciones se encuentran legalmente reguladas no sólo en cuanto a su procedencia sino, que también, en cuanto a su cálculo y cuantía. El daño que se repara en esta clase de procedimientos se encuentra legalmente tasado mediante indemnizaciones estrictamente ceñidas a los márgenes que entrega la ley.

Expresó, que en vista de lo anterior, en lo que concierne a los hechos que motivan una acción de tutela, y, para el caso que esta acción sea acogida, el Legislador laboral (siguiendo las pautas ya reseñadas) establece una indemnización legal tasada, contemplada en el referido artículo 489 que, en su inciso 3°, en lo pertinente dice que la indemnización adicional que fije el Juez no puede ser superior a once remuneraciones mensuales.

Señaló, que es precisamente esta indemnización fijada "adicionalmente" aquella determinada por la ley para los efectos de reparar el daño provocado por las conductas reprochadas, acreditadas y declaradas jurisdiccionalmente como constitutivas de infracciones a garantías constitucionales o derechos protegidos por la vía de la acción de tutela. No existe otra indemnización "adicional" a la ya contemplada legalmente bajo esos términos.

Indicó, que pues bien, resulta que el Juez laboral se encuentra limitado legalmente a fijar un quantum indemnizatorio dentro de ciertos rangos mínimos y también máximos conforme a lo establecido en la norma legal antes señalada.

Agregó, que por consiguiente, el quantum de la indemnización pretendido aparece como absolutamente desproporcionado y desmedido.

Señaló, que en cuanto a la petición que las pretensiones económicas demandadas sean pagadas con reajustes e intereses legales, esta petición es indeterminada, por lo que se debe proceder a su rechazo.

Sostuvo, que aun así, en el evento que se estime procedente acceder a alguna de ellas, por acreditarse las circunstancias de hecho y de derecho que las hacen procedente las sumas que se ordene pagar, limitadas a los montos que de conformidad al mérito de autos y en derecho corresponda, lo sean sólo a contar de la fecha en que dicha sentencia quede firme y ejecutoriada.

Expresó, que mientras no exista una sentencia ejecutoriada que disponga el pago, ninguna obligación tiene este demandado de indemnizar y, por tanto,



ninguna suma existe que deba generar aumentos, intereses o reajustes y respecto de las costas y en caso que se resuelva que este compareciente es vencido total o parcialmente, se solicita se le exima del pago de las costas de la causa, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar, conforme a los argumentos esgrimidos en esta defensa.

Finalmente, solicitó atendido el mérito de lo expuesto, solicito el rechazo de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones laborales, no sólo porque adolece de graves errores que la convierten en improcedente, sino porque en el término de su contrata no existió vulneración alguna a sus derechos fundamentales.

SEGUNDO: Audiencia Preparatoria. Comparecencia de las partes, traslado de excepción y llamado a conciliación. Las partes comparecieron al juicio a la audiencia preparatoria y el Tribunal dispuso, según consta en el acta de audiencia preparatoria, que las excepciones de incompetencia absoluta del Tribunal y caducidad se resolvieran en la sentencia definitiva conforme lo dispone el artículo 453 N° 1 inciso tercero resolver que: *“atendida la falta de antecedentes en la presente instancia, no se resolverá, y por ser cuestiones de fondo no se recibirá a prueba la excepción de caducidad e incompetencia absoluta, por lo que su resolución queda para la sentencia definitiva.”*

Además, se dejó constancia en el audio que el derecho fundamental que reclama vulnerado la denunciante es el de la no discriminación.

Que se llamó a las partes a conciliación y esta fracasó.

TERCERO: Audiencia Preparatoria. Hechos a probar. Se fijaron en la audiencia preparatoria como hechos a probar los siguientes:

- 1) Efectividad de haber incurrido la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante en actos discriminatorios para poner término a la relación que la vinculaba con doña Constanza Fernanda Astorga Lizama. Existencia de indicios o de hechos que permitan hacer sospechar fundadamente acerca de la vulneración de este derecho y de ser esto efectivo, motivación de la conducta desplegada por la empleadora; y
- 2) Perjuicios sufridos por doña Constanza Fernanda Astorga Lizama con motivo de la vulneración de derechos que ha denunciado. Naturaleza y extensión del mismo.

CUARTO: Audiencia de juicio. Prueba de los actores. La parte denunciante con la finalidad de acreditar sus dichos ofreció en la audiencia preparatoria e incorporó en la audiencia de juicio, la siguiente prueba.

A.- Documental, consistente en:

- 1) Carta de solicitud de reevaluación dirigida al Capitán de Navío, Oscar Ortiz Cisternas, de fecha 08 de octubre de 2018, documentos sin firmar y sin timbre de recepción, en el que se indica que: *“Valparaíso, 08.OCT.2018 (...) Señor Presidente Junta de Selección Capitán de Navío Oscar Ortiz Cisternas*



Presente: (...) En virtud de lo dispuesto Oficio Reservado N 1570/60 de fecha, 28 de Septiembre de 2018, expongo a Us. lo siguiente. (..) Según oficio señalado la honorable junta de selección, presidida por Us., ha dispuesto no efectuar renovación de mi nombramiento, aduciendo "No cumplir las expectativas para las cuales fui contratada". Haciendo uso a mi derecho de reconsideración es que solicito respetuosamente a Us. reevaluar decisión adoptada basándose no sólo en lo acontecido para el último año sino considerando mi trayectoria laboral durante la totalidad de mi permanencia en la institución. (...) Es preciso señalar que durante toda mi permanencia en la institución nunca recibí una mala calificación o amonestación siquiera, más aún en acreditaciones en mercado público fui acreedora del mejor puntaje a nivel institucional. Fui también participe de concurso interno para oficial de reserva, siendo seleccionada y efectuando período de instrucción en la Escuela Naval por un periodo de 3 meses, al cabo de los cuales finalice mis instrucción de forma exitosa, siendo además destacada como "la mejor compañera". (...) En mis 10 años de permanencia en la institución he dado muestras, además de mi flexibilidad desempeñando distintas labores, todas ellas con alto grado de satisfacción reflejado en mis calificaciones. En dicho período ocurre también el nacimiento de mis hijos, siendo mis dos primeros embarazos, llevados sin mayores contratiempos y sin que ello significara un detrimento de mis labores. Lamentablemente y por razones ajenas a mi voluntad en mi último embarazo, he sido víctima de una condición médica que me ha obligado a permanecer por un largo periodo de licencia médica, el que resulta necesario aclarar ,ha sido incluso avalado por la contraloría médica de mi Institución de Salud Previsional, condición que sin embargo tiene un carácter transitorio y que por tanto me tendrá en un corto plazo, días mediante, con la mejor predisposición a cumplir con mis labores tal como resulta posible observar en el transcurso de mi trayectoria. (...) A raíz de las razones expuestas es que solicito a Us. y a la junta de selección, reconsiderar la medida aplicada. (...) Esperando acogida a lo expuesto, se despide atentamente; (...) Constanza Astorga Lizama”;

- 2) Carta de la Armada de Chile, por resolución de la primera sesión de la junta de selección de personal, de fecha 01 de octubre de 2018, en el que se refiere que: *“VALPARAISO, 01 de octubre de 2018. (...) Señora (...) Constanza Astorga Lizama (...) Parcela N| 70 (...9 Cooperativa Río Maipo (...) Santo Domingo (Presente. (...) En atención a documento adjunto, Res. N° 1570/60 de fecha 28 de septiembre, donde se comunica resolución de la Primera Sesión de la Junta de Selección de Personal a contrata de esta Dirección General. (...) Solicito a Ud., una vez recibida notificación, hacerla llegar misma vía a través de correo certificado, dentro del plazo dispuesto ya sea deberá adjuntarlo al documento de notificación, de acuerdo a lo señalado en Directiva*



D.G.T.M. y M.M. Ord. N° 04/004. (...9 Saluda Atentamente a Ud., (...) Carlos Órdenes Barrientos (...) Capitán de Navío AB (...) Jefe Dpto. Finanzas.”;

- 3) Carta que comunica resolución de la junta de selección de personal a contrata, de fecha 28 de septiembre de 2018, en el que se indica que: “Armada de Chile Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (...) ejemplar N° 1 hoja N°1 (...) RESERVADO P.J.S. (P.A.C.) RES. N° 1570/ SD.G.T.M. Y M.M. (...) obj.: comunica resolución de la junta de selección de personal a contrata. (...) ref.: a) d.f.l. (g.) n° 1 de 1997. (...) directiva d.g.t.m. y m.m. ord. n° p- 04/004, del 15.dic.2014 y la directiva d.g.t.m. y m.m. ord. n° p-04/004, del 24.sep.2018. (...) resolución d.g.t.m. y m.m. ord. n° 1120/166 vrs., del 14.sep.2018, que designa a las Juntas de Selección y de Apelaciones. (...) Valparaíso, 28 sep 2018 (...) del presidente de la junta de selección personal a contrata (...) al sr. subdirector de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (...) Comunico a Us. que habiéndose dado término a la Primera Sesión de la Junta de Selección de Personal a &o3rata d\ la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, esta ha adoptado los siguientes acuerdos respecto al análisis de la calificación del personal a contrata Grado 10 Sra. Constanza ASTORGA Lizama, RUN. 15.068.187^1: ” (...) No Renovar su Nombramiento, por no cumplir con las expectativas para lo que fue nombrada, por lo que sus funciones no son necesarias. (...) Solicito a Us. notificar a la afectada, pudiendo declararse conforme o hacer uso del recurso de Reconsideración. De hacer uso del recurso, éste deberá encontrarse en esta Dirección General, a más lardar 5 días hábiles, después de su notificación, contemplando opinión del Calificador Superior, conforme a lo indicado en Directiva citada en b) de la referencia (...) OSCAR ORTIZ CISTERNAS CAPITAN DE NAVÍO LT PRESIDENTE JUNTA DE SELECCIÓN” ;
- 4) Carta que comunica resolución de la junta de selección de personal a contrata, de fecha 30 de octubre de 2018, en el que se refiere que: “Comunico a Us. Que habiéndose dado término a la Junta de Apelaciones del Personal a Contrata de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, esta ha resuelto denegar el recurso de Apelación presentado por el Personal a Contrata Grado 10 Sra. Constanza ÁSTORGA Lizama RUN. 16.088,187-1 (...) Solicito a Us., notificar a la afectada lo resuelto por la presente Junta de Apelaciones y hacerle presente a La vez, que la ejecución de lo notificado, será materializado mediante una Resolución Fundada. (...) GUILLERMO LÛTTGEMATHEIU (...) VICEALMIRANTE /PRESIIENTE JUNTA DE APELACIONES” ;
- 5) Tres certificados de nacimiento de los hijos de la denunciante, con fecha de emisión 28 de diciembre de 2018, en el primero se indica que “Certificado de



nacimiento del Servicio de Registro Civil e Identificación, de Nahiakari Constanza Araya Astorga, en el que se consigna, además, su RUT 23.938.218-5; fecha de nacimiento 27 de abril de 2012; nombre del padre Daniel Mauricio Araya Moreno y su RUT 9.981.797-6; y nombre de la madre Constanza Fernanda Astorga Lizama, su RUT 15.068.187-1”; en el segundo se consigna que: “Certificado de nacimiento del Servicio de Registro Civil e Identificación, de Gustavo Adolfo Araya Astorga, en el que se consigna, además, su RUT 25.373.409-4; fecha de nacimiento 8 de mayo de 2016; nombre del padre Daniel Mauricio Araya Moreno y su RUT 9.981.797-6; y nombre de la madre Constanza Fernanda Astorga Lizama, su RUT 15.068.187-1” y finalmente el tercero indica que: “Certificado de nacimiento del Servicio de Registro Civil e Identificación, de Cristóbal Alejandro Araya Astorga, en el que se consigna, además, su RUT 25.847.822-3; fecha de nacimiento 26 de julio de 2017; nombre del padre Daniel Mauricio Araya Moreno y su RUT 9.981.797-6; y nombre de la madre Constanza Fernanda Astorga Lizama, su RUT 15.068.187-1”;

- 6) Base de dictámenes, www.contraloria.cl, fecha del documento 21 de agosto de 2018, destacando el abogado lo consignado en la segunda tercera hoja y de ellas se indica que: *“Ley 13834 art/89 inc/2 CTR art/201 CTR art/197 bis CTR art/174 CTR art/159 num/4 CTR :-K,t/159 num/5 ley 10336 art/6 inc/1 ley 18834 art/4 inc/3 ley 18834 art/10 ley 19378 dít/14 inc/4 ley 19070 art/79 DFL 1/97 deferí art/2 DFL 1/97 defen art/209 inc/2 CTR art/194 (...) MATERIA (...) Funcionarias públicas suplentes y aquellas que se desempeñan bajo una contrata de reemplazo están amparadas por el fuero maternal durante todo el tiempo que contempla el artículo 201 del Código del Trabajo. Reconsidera toda jurisprudencia en contrario. (...) DOCUMENTO COMPLETO N° 20.921 Fecha: 21-VIII-2018 (...) La Contrataría Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena ha remitido una presentación del Director del Hospital Clínico Magallanes, en la que solicita la reconsideración del oficio N° 3.940, de 2016, de ese origen, que concluyó que el fuero maternal de las funcionarias suplentes cesa de pleno derecho al término de su designación, sin necesidad de autorización judicial. (...) Presentaciones en similares términos han efectuado la Directora del Servicio de Salud Magallanes y el Director del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdámez de Iquique, los que requieren la reconsideración de jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora referida a fuero maternal de su personal que realiza suplencias y reemplazos. (...) Sobre el particular, cabe señalar que el inciso segundo del artículo 89 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, señala que los servidores públicos tienen derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, Libro II, del Código del Trabajo. (...) En ese orden, el artículo 201 de ese ordenamiento*



laboral prevé que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en su artículo 174, esto es, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 de ese Código Laboral, es decir, por el vencimiento del plazo convenido en el contrato o por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. (...) En base a esas disposiciones, al empleador no le resulta posible poner término a la relación laboral por su propia voluntad o por la llegada del plazo, a menos que estime pertinente requerir la autorización judicial que permita la desvinculación. No obstante, el juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. (...) En este contexto normativo, esta Entidad de Control ha expresado que las normas sobre protección a la maternidad, entre ellas el fuero maternal, son de aplicación general, por lo que ellas benefician a las servidoras de la Administración del Estado, cualquiera que sea el régimen estatutario a que se encuentren afectas y con independencia de la calidad jurídica en que desempeñen sus labores (aplica dictamen N° 9.771, de 2014). (...) Sin perjuicio de ello, se debe anotar que, si bien la figura del fuero maternal del Código del Trabajo se ha hecho extensiva a las funcionarias públicas, su aplicación no ha estado exenta de dificultad, pues las figuras de contratación laboral que regula ese código, amparadas por el fuero, difieren de las establecidas por el legislador para la Administración del Estado, coexistiendo las normas del citado cuerpo laboral con las del Estatuto Administrativo contenidas en la ley N° 18.834, y, a su vez, junto a otros estatutos especiales, como lo son el municipal, docente, de salud municipal, de fuerzas armadas entre otros, todos ellos con sus propias características y modalidades de contratación, como acontece con las suplencias, las que no encuentran un símil en la regulación entregada por el Código del Trabajo. (...) Dichas particularidades han generado que esta Contraloría General emita una serie de pronunciamientos en la materia, en uso de sus facultades legales, en especial el inciso primero del artículo 6o de la ley N° 10.336, acorde al cual, corresponde exclusivamente al Contralor informar sobre derecho a sueldos, gratificaciones, asignaciones, desahucios, pensiones de retiro, jubilaciones, montepíos y, en general, sobre los asuntos que se relacionen con el Estatuto Administrativo y los derechos y obligaciones de los funcionarios públicos. (...) En términos generales, dicha jurisprudencia ha sido uniforme, en el sentido de aplicar las normas de fuero maternal en todas aquellas situaciones donde existe una eventual facultad de la autoridad para disponer el cese de funciones. (...) Ahora bien, cuando dicho término es



dispuesto por la ley, se ha entendido que éste opera con prescindencia de las normas de inamovilidad en el empleo contenidas en textos estatutarios u otros preceptos legales generales o especiales. (...) Bajo tal predicamento se deben distinguir distintos supuestos. Así, en el caso de las funcionarías que han sido nombradas como titulares en un cargo de la planta de una repartición pública, estas se encuentran amparadas por el fuero maternal durante toda la extensión que establece el citado artículo 201. (...) Por otra parte, en materia de suplencias, de conformidad con lo establecido en el inciso tercero del artículo 4o de la ley N° 18.834, cabe anotar que esta clase de nombramientos procede respecto de cargos que se encuentren vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a 15 días, por ende, se trata de designaciones transitorias, que no pueden extenderse más de seis meses, al término de los cuales debe necesariamente proveerse el cargo con un titular. (...) La jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 71.053, de 2012 y 47.457, de 2016, ha señalado que aun cuando las funcionarías designadas en calidad de suplentes se encuentran amparadas por el fuero maternal mientras dura la suplencia, al cumplirse el plazo al cabo del cual debía asumir el titular, o terminada la causa que impedía a este ejercer sus funciones, es la propia ley la que pone término a sus servicios y, en tales circunstancias, la respectiva empleada debe dejar el cargo. (...) A su vez, en lo que dice relación con los empleos a contrata regulados en el artículo 10 del Estatuto Administrativo, la jurisprudencia de esta Entidad de Control, ha manifestado que dichas contrataciones están amparadas por el fuero maternal por todo el periodo correspondiente, ello pues la autoridad, en estos caso no puede poner término a la relación funcionaria por propia voluntad o por la llegada del plazo, sino que debe renovarse le nombramiento por el tiempo que dure la inamovilidad, a menos que se estime necesario requerir la autorización judicial que permita la remoción, de conformidad al artículo 174 del Código del Trabajo.” y, finalmente, en la última menciona que: “Ello, atendido el particular sistema remuneratorio de la Administración del Estado, que se compone de una serie de asignaciones, cada una de ellas establecida por el ordenamiento normativo, y para las cuales se han determinado distintos requisitos para su entrega, a diferencia de las remuneraciones del sector privado que son fijadas en el Contrato de Trabajo. (...) No obstante, cumple con aclarar que el fuero maternal si bien no confiere inviolabilidad por esas razones descritas, no implica desconocer las condiciones bajo las cuales se desempeñaba la funcionaría con anterioridad del inicio del fuero maternal. (...) En tal sentido, se debe precisar que atendido el fin protector de este beneficio, que busca asegurar la mantención económica de la madre y su hijo en la primera etapa de vida de este, a las servidoras públicas que cumplen una contrata se les debe garantizar la mantención del grado al que están asimiladas. (...)



Reconsiderése el oficio N° 3.940, de 2016, de la Contraloría Regional Magallanes y de la Antártica Chilena, el dictamen N° 24.490, de 2014, como toda la jurisprudencia en contrario de esta Entidad de Control referida a fuero maternal. (...) Saluda atentamente a Ud. (...) Jorge Bermúdez Soto (...) Contralor General de la República (...) Contralor General de la República”;

- 7) Ultrasonografía obstétrica, Clínica Reñaca, de fecha 04 de febrero de 2017, en el que se refiere que: *“Nombre Constanza Astorga Lizama; Edad: 35 años; Fecha: 4/02/17; Edad gestacional: 14+1; Embrión: único”;*
- 8) Autorización del pago de beneficio de sala cuna, Armada de Chile, de fecha 03 de noviembre de 2016, en el que se refiere que: *“SD. D.G.T.M. Y M.M. ORD. N» 1800 /26 Vrs (...) AUTORIZA EL PAGO DEL BENEFICIO DE SALA CUNA Y ASIGNACIÓN DE MOVILIZACION A LA EMPLEADA A CONTRATA GDO 11» SRA. CONSTANZA ASTORGA LIZAMA, RUN. 15.068.187-1. (...) VALPARAÍSO, 03 NOV 2016 (...) VISTO: lo dispuesto en la Ley H* 18.620 Código del Trabajo”; lo establecido en la Directiva D.G.P.A. Ord 010/S, de fecha 19 de Agosto de 2008; la Directiva D.G.T.M. y M.M. Ord. P-04/010, de fecha 03 de Abril de 2009; la Resolución D.G.T.M. y M.M. Ord. N° 1120/258 Vrs., de fecha 11 de Diciembre de 2015 y teniendo presente las atribuciones que me confiere la reglamentación vigente, (...) RESUELVO: (...) AUTORIZÁSE a la Empleada a Contrata Gdo. 11, Sra. Constanza ASTORGA Lizama, RUN. 15.068.187-1, de dotación en la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, para mantener matriculado, en el periodo comprendido entre el 24 de octubre y el 31 de diciembre de 2016, a su hijo menor de dos años, Gustavo ARAYA Astorga, RUN. 25.373.409-4, en el jardín infantil "Manitos a la Obra" de Valparaíso, en la modalidad de jornada completa extendida, con cargo a esta Dirección General. (...) Los gastos de matrícula y mensualidad por Sala Cuna, serán sólo hasta el valor equivalente por estos servicios en las Salas Cuna habilitadas por la Dirección de Bienestar Social de la Armada. En caso que el valor sea superior a lo dispuesto en la resolución citada en visto, el saldo restante será de cargo a la beneficiarla. (...) Asimismo, los gastos de pasajes por transporte que deba emplearse para la ida y regreso del citado menor a la Sala Cuna y lo que utilice la madre cuando deba alimentar a su hijo, serán con cargo a la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante. (...) Los aranceles bonificados por el año 2016, son los que se indican y cuyo pago se efectuará contra factura emitida por dicho establecimiento: (...) Matrícula: \$ 256.900 Mensualidad: \$ 256.900 Movilización: \$ 31.500 (...) ANÓTESE y comuníquese a quienes corresponda, para su conocimiento y cumplimiento. (...) JORGE DE LA FUENTE MIRANDA CAPITÁN DE NAVÍO SUBDIRECTOR.”;*



- 9) Remite diplomas de nombramiento en la reserva de la Armada, de fecha 19 de mayo de 2015, en el que se indica que: *"SANTIAGO, 19 NOV 2015 (...) DEL DIRECTOR GENERAL DE MOVILIZACIÓN NACIONAL AL COMANDANTE EN JEFE DE LA PRIMERA ZONA-NAVAL (...) En conformidad al documento de "Referencia", adjunto se remiten a US.» diplomas de nombramiento en la reserva de la Armada, perteneciente a esa UBM., con el propósito de disponer su entrega a los siguientes reservistas: (...) 1.- GUARDIAMARINA RN. ARANEDA VARGAS, CÉSAR ANTONIO; 2.- GUARDIAMARINA RN. ACAYAGA CARTAGENA, DENNIS MAURICIO; 3.- GUARDIAMARINA RN. QARDENAS LEÓN, ALEX ALEJANDRO; 4.- GUARDIAMARINA RN. ALVAREZ CASTRO, ESTEBAN ANDRES; 5.- GUARDIAMARINA RN. ERLANDSEN ATEAGA, ERIKA PATRICIA; 6.- GUARDIAMARINA RN. PERAZZO DONN^S, ALESSANDRA CONSTANZA; 7.- GUARDIAMARINA RN. VARAS BORBARAN, CARLOS ALBERTO; 8.- GUARDIAMARINA RN. ASTORGA LIZAMA, CONSTANZA FERNANDA; 9.- GUARDIAMARINA RN. CONTRERAS LÓP^Z, DIANE STEPHANIE; 10.-GUARDIAMARINA RN. LOPEZ VELOLO, VICTOR MARCELO; 11.- GUARDIAMARINA RN. VARGAS CHAVEZ, PAULINA SOLEDAD; 12.- GUARDIAMARINA RN. GONZÁLEZ SALAZAR, JULIO ANTONIO; 13.- GUARDIAMARINA RN. CARCAMO MIERES, BALENA FERNANOA; 14.-GUARDIAMARINA RN. MARTINEZ SUAZO, MONICA ALICIA DEL CARMEN; 15.-GUARDIAMARINA RN. INFANTE MARTIN, JAVIER FRANCISCO JESUS."*;
- 10) Diploma confiriendo el grado de guardia marina a Constanza Fernanda Astorga Lizama, en reserva de la Armada de Chile, de fecha 29 de septiembre de 2014;
- 11) Certificado de capacitación de manejo de sistema de compras y contratación pública en Chile en el que se refiere que: *"CERTIFICADO (...) Servicios Profesionales de Capacitación Ltda., SERPROF LTDA con RUT 77.237.960-9 proveedor Premium del estado Chile y Organismo Patrocinado por la Dirección ChileCompra. Certifica que el (la) señor (a) CONSTANZA ASTORGA, identificado con CI 15.068.187-1 asistió al curso MANEJO DEL SISTEMA DE COMPRAS Y CONTRATACION PUBLICA DE CHILE Código SENCE 1237874976 los días 10 y 11 de Octubre de 2013 en la ciudad de Santiago, con una duración de 16 horas cronológicas, 21 horas pedagógicas, aprobando con un porcentaje de asistencia de 100% y una nota de 6.1 en escala de 1.0 a 7.0. equivalente al 73% Con Grado de profundidad y especialización nivel medio. (...) En constancia firma, (...) Mayerly López Molinello Directora (...) Santiago de Chile, Octubre 2013"*;
- 12) Diploma de contratación pública de enero del año 2012 de la Universidad de Viña de Mar otorgado a Constanza Fernanda Astorga Lizama;



- 13) Certificado de aprobación, diplomado en gestión de abastecimiento, de fecha 25 de septiembre de 2009 en el que se refiere que: *“PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA se VALPARAISO (...) CERTIFICADO DE APROBACIÓN ACTIVIDAD DE EXTENSIÓN ACADÉMICA Doña CONSTANZA FERNANDA ASTORGA LIZAMA, aprobó el 'DIPLOMADO EN GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO". (...) La referida Actividad de Extensión Académica del Centro de Estudios y Asistencia Legislativa CEAL, fue impartida por los relatores señores Gino Bocca Choy, Julio Canales Fernandez, José Ceroni Díaz, Patricio Latorre Vivar, Juan Magasich Airola, Guillermo Ondarza Vega, Magdalena Prieto Pradeñas, Jorge Rosenthal Navarro y María Svriz Viale, en Valparaíso, entre el 5 de junio y el 21 de agosto de 2009, con un total de 88 horas cronológicas. (...) La señorita ASTORGA obtuvo una calificación final de 5,6 y un 80% de asistencia. (...) Mabel Keller Mena Jefe Um8«4de Cooperación Técnica (...) Pontificia Universidad Católica de Valparaíso”;*
- 14) Certificado de fecha 19 de enero de 2019, suscrito por el médico psiquiatra don Rodrigo Nieto Rojas en el que se indica que: *“CERTIFICADO (...) El médico que suscribe certifica que la paciente Constanza Astorga Lizama, Rut: 15.068.187-1, se encuentra en control y tratamiento en este centro. (...) Se ha diagnosticado un episodio depresivo mayor, en base a los siguientes síntomas: Disminución del ánimo, anhedonia, disminución de la energía, labilidad emocional, disminución del apetito y del peso, insomnio de conciliación y mantención, disminución de la concentración y de la memoria, irritabilidad de perfil depresivo, disminución de la autoestima e ideas de minusvalía y de culpa. (...) Cuadro de inicio en el postparto, gatillado en contexto de estresores psicosociales, por embarazo no planificado. (...) Se ha indicado tratamiento con Altrulina 50 mg/día. Posteriormente tras lactancia se sustituye por Fapris 50 mg/día, pero mala tolerancia por RAM, cefalea y mareos. Se sustituye por Brintellix 10 mg/día, que posteriormente se aumenta a 20 mg/día. Además se indica clonazepam 0,5 mg/noche. Adicionalmente se ha indicado psicoterapia de apoyo. (...) Se solicita estudio con exámenes generales, que resultan normales. (...) Considerando su condición clínica se ha indicado reposo justificado desde el punto de vista clínico. Cuadro recuperable, en plazo variable según a evolución de aproximadamente de uno a tres meses. (...) Se realiza el presente certificado a petición del paciente, para apelar a rechazo y/o reducción de licencia médica. (...) Dr. Rodrigo Nieto Rojas Médico Psiquiatra (...) San Antonio, 19 de Enero de 2019”;*
- 15) Certificado de la Armada de Chile, DIRECTEMAR, de fecha 21 de abril del año 2015, suscrito por el Capitán de Fragata. Jefe de división personal a contrata, don Juan Pablo Lagos Mella en el que se refiere que: *“Que, la Sra. Constanza Fernanda ASTORGA Lizama, RUN. 15.068.187-1, presta servicios como Empleada a Contrata Profesional Grado.11, en la Dirección General del*



Territorio Marítimo y de Marina Mercante, desempeñándose como Encargada del centro Financiero en el Departamento de Finanzas, manteniendo un nombramiento vigente desde el 01 de Marzo del 2007 (...) Que ha sido calificada en los tres últimos años: (...) Lista "1", con Nota Anual Final 6,9 por el periodo 2013/2014 (...) Lista "1", con Nota Anual Final 6,8 por el periodo 2012/2013 (...) Lista "1", con Nota Anual Final 6,7 por el periodo 2011/2012. (...) Se extiende el presente Certificado a petición de la interesada, para los trámites que estime conveniente”;

16) Oficio suscrito por el Capitán de Fragata, jefe militar, don Jorge Hargreaves Hurtado, de fecha 19 de junio de 2018 en el que se indica que: *“Sra. Constanza ASTORGA Lizama Empleado a Contrata Gdo. 11 Avenida Curauma Sur 1826, casa 227 Curauma Valparaíso (...) Por medio de la presente misiva, adjunto envío a Ud., para conocimiento y fines consiguientes, documento emitido por la Presidenta (S.) COMPÍN Subcomisión Valparaíso Ord. N° 846/2018, de fecha 15 de junio del año en curso, mediante la cual emite citación a peritaje de Medicina General, Psicológico y Psiquiatra. (...) in otro particular, saluda atentamente. (...) JORGE HARGREAVES HURTADO CAPITÁN DE FRAGATA LT JEFE MILITAR”;*

17) Ordinario N° 846/2018, materia notificación evaluación de fecha 15 de junio de 2018 en el que se refiere que: *“VALPARAISO, 15 de JUN 2018 (...) DRA. CRISTINA SALDIAS PORRAS PRESIDENTA (S) COMPÍN SUBCOMISION VALPARAÍSO (...) A : SR. PATRICIO ESPINOZA SAPUNAR CAPITÁN DE NAVIO SUBDIRECTOR ERRAZURIZ N° 537 VALPARAÍSO (...) Junto con saludar y en respuesta al requerimiento sindicado en oficio ÍT 1120/94 por parte de la Dirección General del territorio Marítimo y do Malina Mercante V Región, el en que solicita evaluación de Salud irrecuperable de funcionaría Sra. Constanza Astorga Lizama, cédula de identidad Ni" 15.0(38.187-1, sírvase a remitir notificación por los medios que se estimen pertinentes respecto do citación a peritaje de Medicina General, Psicológico y Psiquiatra por parto de COMPIN Subcomisión Valparaíso en las siguientes fechas y horas referidas... ” y se observa la siguiente tabla.*

Peritaje	Fecha	Hora
Psicológico	Jueves 21.06.2018	15:00 PM
Psiquiatra	Miércoles 27.06.2018	09:30 A.M.
Medicina General	Viernes 29.06.2018 14:30 P.M	14:30 P.M.

18) Ordinario N° 910/2018, materia notificación evaluación de fecha 30 de junio de 2018 en el que se indica que: *“VALPARAISO, 30 JUN d2013 (...) DE: DRA. CRISTINA SALDIAS PORRAS PRESIDENTA (S) COMPÍN SUBCOMISION VALPARAÍSO (...) A : SR. PATRICIO ESPINOZA SAPUNAR CAPITÁN DE NAVÍO SUBDIRECTOR ERRAZURIZ N°537 VALPARAÍSO (...) Junto con saludar y en respuesta al requerimiento sindicado en oficio N° 1120/94 por*



parte de la Dirección General del territorio Marítimo y de Marina Mercante V Región, el en que solicita evaluación de Salud Irrecuperable de funcionaría Sra. Constanza Astorga Lizama, cédula de identidad N° 15.068.187-1, sírvase a remitir notificación por los medios que se estimen pertinentes respecto de citación a peritaje de Medicina General, Psicológico y Psiquiatra por parte de COMPIN Subcomisión Valparaíso en las siguientes fechas y horas referidas:" y se observa la siguiente tabla.

Peritaje	Fecha	Hora
Psicológico	Jueves 12.07.2018	15:00 P.M.
Psiquiatra	Miércoles 18.07.2018	12:00 P.M.

B.- Confesional, de don **Carlos Pablo Ordenes Barrientos**, cédula nacional de identidad N° 7.727.303-4, Capitán de Navío, Jefe del Departamento de Finanzas de La Armada de Chile, quien debidamente juramentado respondió las preguntas del abogado de la denunciante e indicó que conoce a Constanza Astorga, por la relación laboral porqué se desempeñaba DIRECTIMAR, explicando que él llegó en enero del año 2013 y estuvo hasta diciembre del año 2015 y posteriormente volvió el año en enero 2018 hasta esta fecha.

Señaló, que la relación laboral que tuvo con Constanza se generó porqué era el jefe de departamento de finanzas y ella se desempeñaba en contabilidad en ese departamento.

Mencionó, que durante el periodo que presto servicios como jefe no recuerda que haya tenido hijo o pre natal lo post natal no lo recuerda.

Expresó, que las funciones que cumplía en la contabilidad eran funciones de la tesorería y la función específica era de pago, en el centro financiero en la dirección, y que el puesto de trabajo y el cargo era estar encargada de la tesorería.

Manifestó, que la desvinculación de la denunciante se generó por las constantes ausencias, no contaba con la persona para las funciones para las que estaba contratada, no estaba presente en el desarrollo de su trabajo por las licencias médicas, se asume que estaba cumpliendo sus tratamientos, pero desconoce cuáles eran.

Sostuvo, que las expectativas de la armada para mantener o desvincular a la trabadora decían relación con cumplir con sus funciones y así sin recarga respecto de otras personas por complicaciones respecto de otros funcionarias y al no estar presente generaba recarga a los demás en el lugar del trabajo, todo por sus licencias.

Indicó, que en el trabajo cuando la actora estaba trabajando en general era de buena forma y dentro del sistema de calificación estuvo dentro de los mejores, explicando que las notas van del 6.0 al 06.9.

Manifestó, que el máximo puntaje es un 7, las notas referidas en el documento son buenas.

Agregó que no estuvo presente durante todo el año 2018 y es el periodo en que analizaron esas licencias, no tenía acceso, al diagnóstico si sabía que era psiquiátrica, la gran mayoría eran psiquiátricas sin recordar bien.

C.- Testimonial, consistente en la declaración de:



XVMYLJSJGN

- 1) **Gloria Haydee del Carmen Arroyo Pérez**, cédula nacional de identidad N° 7.323.144-2, pensionada, debidamente promesada quien respondiendo las preguntas del abogado de la denunciante, en lo sustancial expuso que conoce a Constanza, ya que trabajaron juntas durante 8 años, desde el 2009 hasta el 2017, a esa fecha fue retirada, explicando que trabajaban en departamento de adquisiciones de la DIRECTIMAR y luego fue cambiada al departamento de finanzas el año 2015 o 2016, aproximadamente, y que con ella hablaba siempre.

Mencionó, que sabe que doña Constanza tiene hijo Nahiakari, el mayor, Gustavo, y Cristóbal las fechas de nacimiento son el año 2012 en ese tiempo trabajaba en departamento de adquisiciones era la encargada de las compras y en el pre y post natal de la actora ella era la secretaria del departamento.

Expresó, que el pre natal se tomó el plazo legal, cuando nació Nahiakari y tomo su post natal, también normal legal, explicando que luego que volvió al trabajo, ya ahí la empezaron a aislarla a correrla la cambiaron de departamento, y en el otro departamento, no fue bien recibida, mucha envidia y mal compañerismo lo que se manifestaba asilándola diciéndole cosas, durante el primer embarazo no, fue en el segundo embarazo tuvo desavenimiento con las compañeras, no volvió al escritorio andaba de silla en silla, donde podía sentarse, ella no volvió a su puesto,.

Refirió, que cuando una persona se va con licencia y post natal se busca una reemplazante quedo la reemplazante ahí y cuando llegó la actora a su puesto se encontró como que ella estaba haciendo la práctica, ya que la reemplazante sigue haciendo el trabajo que hacia Constanza como titular.

Señaló, que nunca vio mal tratado de los jefes a Constanza, si de los compañeros, le decían cosas que pasaba embarazada y por ser buena para la cama, entre broma y broma le decían esas cosas, eso paso por varios meses, del segundo embarazo, que fue el año 2016 o 2017 aproximadamente, se trata del nacimiento de su hijo Gustavo.

Sostuvo, que se trataban de bromas pesadas. Que ella se sentía mal de estas bromas, como mujer y como persona joven recién iniciando familia.

Indicó, que del segundo embarazo se quedó sin puesto, quedó como ayudante por decirlo de alguna manera.

Refirió que la relación con el jefe directo no era una mala la relación.

Señaló, que por influencia de los compañeros se imagina que el comandante Campo la dejo sin puesto, su relación con este comandante era buena, la humillaban los compañeros de trabajo eran varios como de tres, cinco o seis.

Sostuvo que a la reemplazante la contrataron.

Indicó, que estuvo Constanza como 5 meses en distintos puestos y en ese tiempo también fue objeto de bromas ya referidas.

Agregó, que después tuvo más hijos, con su pre natal y post natal todo eso a ella la afecto más todavía, era un embarazo inesperado nació Cristóbal el año 2017, ella tomo sus licencia médicas, y por eso sabían los jefes que estaba embarazada cuando supieron dijo el jefe otra vez, con buen trato o escuchó directamente del jefe en el momento que lo dijo.



Señaló, que los comentarios de pasillo otra vez ¡la Constanza está embarazada! llamaron a un reemplazante nuevamente, porque ella no terminaba su post natal anterior cuando quedo embarazada y los compañeros de trabajo estaban disconforme porque le hacían el vacío aislada y caía en depresión con licencia, lo que se debe producto del post natal y mala convivencia de su oficina.

Señaló, que al volver a trabajar seguían en lo mismo, no tenía un puesto determinado, y un cargo que desempeñan se sentía mal por las conversaciones que tenía, le decía que no se sentía bien se sentí triste, con poco ánimo, lloraba de repente con ella.

Expresó que ella trabajaba en recaudaciones pero le decían hace esto lo que le sobra otro o lo que debía hacer el jefe de la sección ella se sentía mal.

Contrainterrogada, por el abogado de la denunciada y en lo sustancial agregó, que los malos tratos no los puso en conocimiento de DIRECTIMAR. No tiene funciones en la distribución de los trabajos de DIRECTIMAR.

Señaló, que la persona llevo en calidad de reemplazo no sabía se llamó por concurso, y era externo siempre se llamaba de remplazo.

Expresó, que a primer embarazo no llevo nadie trabajaba en adquisición y en el segundo embarazo llevo la niña, no recuerda e noviembre era externa no de DIRECTIMAR, era extensa no trabajaba en la DIRECTIMAR no vio resolución.

- 2) **Daniel Mauricio Araya Moreno**, cédula nacional de identidad N° 9.981.797-6, ingeniero comercial, respondiendo las preguntas del abogado del denunciante, en lo sustancial señaló, que es el cónyuge de Constanza y que tiene tres hijo con ella de nombre Nahikari, que nació el 27 de abril de 2001, Gustavo que nació el día 8 de mayo de 2016 y Cristóbal que nació el 26 de julio del año 2017.

Expresó, que Constanza trabajaba en al DIRECTIMAR, comenzó a trabajar el año 2007, explicando que sus calificaciones eran muy buenas, lo que sabe por los dichos de Constanza, explicando que antes del nacimiento de Nahikari estaba calificada muy bien.

Señaló, que al momento de volver a trabajar del post natal no tenía su puesto de trabajo no tenía su puesto de trabajo, todo lo que había logrado lo que fue porque fue mamá.

Agregó, que en el primer nacimiento le comentó que en reiterada oportunidades no tenía nada que hace en el trabajo intentando reincorporarse, en el periodo que no tuvo trabajo fueron como 3 a 5 meses no hacía nada, tenía que buscar un lugar donde estar, se sentaba donde encontraba un asiento disponible. Explicando, que se sentía discriminada no tenía su puesto de trabajo, eso es discriminación, la no resguardar sus condición de trabajo al volver.

Indicó, que el tarto de los compañeros de trabajo con Constanza fue que no se portaron bien le decían cosas respecto de su condición e mamá y le dijeron *“que se habría de piernas”* o *“a ti se ocurrió tener hijo”* cuando trataba de lograr el trabajo que tenía.



Agregó, que después de estos tres o cinco meses se fue a trabajar a finanzas en su cargo de tesorera, alcanzo a trabajar hasta el prenatal de Gustavo de haber sido dos o tres años, el prenatal estaba muy contenta querían dos niños y por otra parte también estaba la preocupación del trabajo, por lo que había ocurrido, y estaba con el miedo y se sentía anímicamente no muy bien con el aspecto laboral y psicológica complicada no se atendió con médico del área de la salud mental.

Indicó, que le dijo que no tenía puesto de trabajo cuando volvió de su segundo embarazo, no había puesto, no tenía silla, tuvo que buscar donde sentarse, fue horrible.

Señaló, que la decisión anterior no sabe si la decisión de su jefe se imagina.

Sostuvo, que la relación con los compañeros de trabajo no era muy buena como que se olvidan, como que no perteneces y fue discriminada por no tener el trabajo y haber tenido un bebé le decían *“a ti e te ocurrió tener un hijo”* era reiterado, porqué ella trataba de tener el puesto que tenía, él le decía habla con el comandante y habló y le dijo *“a ti se te ocurrió quedar embarazada, lo que sabe por los dichos de la misma actora.*

Agregó, que en el segundo embarazo estuvo en este limbo como tres a cinco meses, ella buscaba un lugar donde estar y se sentaba donde encontraba un lugar y la relación con los compañeros de trabajo no era muy buena como ya que no pertenecía no sabe que le decían los compañeros de trabajo, no hablaban mucho con ella ya había sido reemplazada, no era buena como que está sobrando, se lo daban a entender, no hablándole.

Expresó, que nació Cristóbal, fue una sorpresa Constanza llevaba en la tesorería de la DIRECTIMAR hasta que quedó embarazada, como seis meses, los primeros niños fueron con tratamiento y este tercer hijo fue una sorpresa no lo esperaban, esta información para Constanza fue una sorpresa por la situación del trabajo.

En algún momento lo comento en DIRECTIMAR y nuevamente dejo de existir, nuevamente, cuando volví del posnatal nuevamente no tenía puesto de trabajo, después del trabajo de Cristóbal no volvió a trabajar porque fue súper fuerte todo el embarazo y tener que volver con otro hijo y de lo que le dijeron y fue a visitar un psiquiatra y psicólogo le diagnostico depresión a causa laboral, Constanza tenía miedo de volver a trabajar y ese medio se reflejaba física y psicológicamente.

Sostuvo, que actualmente se encuentra psicológicamente superado y está desempleada.

Indicó, que ella esta desvinculada con DIRECTIMAR porque no era buena para su trabajo o algo parecido aparece, algo muy corto.

La denunciada no pregunta.

D.- Exhibición de documentos, en la que solicitó hoja de vida y/o registro de antecedentes que maneje la DIRECTEMAR respecto de la denunciante de autos, hojas calificaciones de la relación aboral la que se exhibió, sin hacer observaciones específicas el abogado de la denunciante.

QUINTO: Audiencia de juicio. Prueba de la denunciada. La parte denunciada, con la finalidad de acreditar sus dichos ofreció en la audiencia preparatoria e incorporó en la audiencia de juicio, la siguiente prueba.



A.- Documental, consistente en:

- 1) Resolución DGTM. y MM. Ord. N° 1120/18 Vrs., de fecha 01 de marzo de 2007, primer nombramiento en el que se indica que: *“NOMBRA A CONTRATA A LA PERSONA QUE SE INDICA. ALAPARAÍSO 01 DE MAR. 2007 (...) NÓMBRASE A CONTRATA desde el 01 de Marzo hasta el 31 de Diciembre del 2007 y mientras sean necesarios sus servicios (...) NOMBRES: ASTORGA LIZAMA, CONSTANZA FERNANDA; RUN: 15.068.187-1; TIPO DE NOMBRAMIENTO: CONTRATA ADMINISTRATIVA (...) GRADO DE SUELDO: GR.14 FF.AA.”;*
- 2) Resolución DGTM. y MM. Ord. N° 1120/53 Vrs., de fecha 31 de marzo de 2009, pone término anticipado cargo del primer nombramiento y nombra a Contrata nuevo cargo en el que se refiere que: *“PONGASE TÉRMINO ANTICIPADO a contar del 01 de Abril del 2009, al nombramiento como Empleado a Contrata con cargo a los fondos de la D.G.T.M., de la persona que se menciona (...) NÓMBRASE A CONTRATA desde el 01 de Abril hasta el 31 de Diciembre del 2009 y mientras sean necesarios sus servicios (...) NOMBRES: ASTORGA LIZAMA, CONSTANZA FERNANDA; RUN: 15.068.187-1; TIPO DE NOMBRAMIENTO: CONTRATA ADMINISTRATIVA (...) GRADO DE SUELDO: GR.14 FF.AA.”;*
- 3) Resolución DGTM. y MM. Exenta N°91, de fecha 27 de diciembre de 2011, prorroga nombramiento en el que se indica que: *“PRORRÓGASE EL NOMBRAMIENTO A CONTRATA desde 01 de Enero hasta el 31 de Diciembre del año 2012 y mientras sean necesarios sus servicios (...) NOMBRES: ASTORGA LIZAMA, CONSTANZA FERNANDA; RUN: 15.068.187-1; TIPO DE NOMBRAMIENTO: CONTRATA PROFESIONAL (...) GRADO DE SUELDO: ASIMILADA AL GR. 12FF.AA. ”;*
- 4) Jefe Depto. Finanzas, Memo. Ord. N° 1120/2, de fecha 29 de noviembre de 2012, al Jefe Depto. Personal, señalando cambio de Departamento en el que se refiere que: *“CAMBIO DE DEPARTAMENTO (...) En atención a cambios internos realizados solicito a US., disponer dar de alta en el Depto Finanzas a la Empleada a Contrata, Grado 13 Sra. Constanza Astorga Lizama, como Jefa del Centro Financiero, a contar del 01 Diciembre 2012 y dar de baja del Depto. de Adquisiciones misma fecha.”;*
- 5) Resolución DGTM. y MM. Exenta N°91, de fecha 28 de diciembre de 2012, resuelve prorrogar nombramiento en el que se indica que: *“PRORRÓGASE EL NOMBRAMIENTO A CONTRATA desde 01 de Enero hasta el 31 de Diciembre del año 2013 y mientras sean necesarios sus servicios (...) NOMBRES: ASTORGA LIZAMA, CONSTANZA FERNANDA; RUN: 15.068.187-1; TIPO DE NOMBRAMIENTO: EMPLEADA A CONTRATA PROFESIONAL (...) GRADO DE SUELDO: ASIMILADA AL gr. 12.14 FF.AA.”;*



XVMYLJSJGN

- 6) Resolución DGTM. y MM. Ord. N° 1120/93 Vrs., de fecha 06 de septiembre de 2013, pone término a nombramiento a contar del 01 de septiembre del 2013 y nombra a contar del 01 de septiembre, hasta el 31 de diciembre del 2013, sueldo superior a contar de septiembre de 2013 en el que se refiere que: *“PONGASE TÉRMINO ANTICIPADO a contar del 01 de Septiembre del 2012, al nombramiento como Empleado a Contrata con cargo a los fondos de la D.G.T.M., de la persona que se menciona (...) NOMBRES: ASTORGA LIZAMA, CONSTANZA FERNANDA; RUN: 15.068.187-1; TIPO DE NOMBRAMIENTO: EMPLEADA A CONTRATA PROFESIONAL (...) GRADO DE SUELDO: ASIMILADA AL GR.12 FF.AA (...) NÓMBRASE A CONTRATA desde el 01 de Septiembre hasta el 31 de Diciembre del 2013 y mientras sean necesarios sus servicios (...) NOMBRES: ASTORGA LIZAMA, CONSTANZA FERNANDA; RUN: 15.068.187-1; TIPO DE NOMBRAMIENTO: CONTRATA PROFESIONAL (...) GRADO DE SUELDO: ASIMILADA GR.12 FF.AA.”;*
- 7) Resolución DGTM. y MM. Exenta N° 2074, de fecha 28 de diciembre de 2017, nombramiento año 2018, en el que se indica que: *“PRORRÓGASE EL NOMBRAMIENTO A CONTRATA desde 01 de enero hasta el 31 de Diciembre del año 2018 y mientras sean necesarios sus servicios (...) NOMBRES: ASTORGA LIZAMA, CONSTANZA FERNANDA; RUN: 15.068.187-1; TIPO DE NOMBRAMIENTO: EMPLEADA A CONTRATA PROFESIONAL (...) GRADO DE SUELDO: ASIMILADA AL GR. 11 FF.AA.”.*
- 8) Jefe Depto. Personal, Memo. Ord. N° 1070/2, de fecha 22 de mayo de 2018, informa al Jefe Depto. Finanzas, rechazo licencias médicas en el que se refiere que: *“SOLICITUD APELACIÓN RECHAZO LICENCIAS MÉDICAS (...) En atención a lo dispuesto en la Directiva citada en la referencia, mediante la cual se imparten instrucciones sobre el procedimiento cuando la COMPIN o ISAPRE dictamina rechazar el derecho a subsidio de una licencia médica, solicito a Ud., notificar al servidor que se indica, a quien le han sido rechazadas dos licencias médicas: (...) RUN. 15.068.187-1 E.A.C. Sra. Constanza ASTORGA Lizama. (...) En complemento a lo anterior, se adjuntan las copias de Las resoluciones de licencias médicas que deben ser apeladas”;*
- 9) J.DP. Personal Memo. Ord. N° 1070/4, de fecha 21 de junio de 2018, informa al Depto. Finanzas rechazo de licencia médica en el que se indica que: *“SOLICITUD APELACIÓN RECHAZO LICENCIAS MÉDICAS (...) En atención a lo dispuesto en la Directiva citada en la referencia, mediante la cual se imparten instrucciones sobre el procedimiento cuando la COMPIN o ISAPRE dictamina rechazar el derecho a subsidio de una licencia médica, solicito a Ud., notificar al servidora que se indica, a quien le han sido rechazadas dos licencias médicas comprendida entre el 30/05 y el 26/06 del presente año (...) RUN. 15.068.187-1 E.A.C. Sra. Constanza ASTORGA Lizama. (...) En*



complemento a lo anterior, se adjuntan las copias de Las resoluciones de licencias médicas que deben ser apeladas.”;

- 10) J.DP. Personal Memo. Ord. N° 1070/6, de fecha 27 de julio 2018, informa al Depto. Finanzas, rechazo de licencia médica en el que se refiere que: *“SOLICITUD APELACIÓN RECHAZO LICENCIAS MÉDICAS (...) En atención a lo dispuesto en la Directiva citada en la referencia, mediante la cual se imparten instrucciones sobre el procedimiento cuando la COMPIN o ISAPRE dictamina rechazar el derecho a subsidio de una licencia médica, solicito a Ud., notificar al servidora que se indica, a quien le han sido rechazadas dos licencias médicas comprendida entre el 27/06 y el 24/07 del presente año (...) RUN. 15.068.187-1 E.A.C. Sra. Constanza ASTORGA Lizama. (...) En complemento a lo anterior, se adjuntan las copias de Las resoluciones de licencias médicas que deben ser apeladas.”;*
- 11) J.DP. Personal Memo. Ord. N° 1070/9, de fecha 14 de agosto de 2018, informa al Depto. Finanzas, rechazo de licencia médica, en la que se indica que: *“SOLICITUD APELACIÓN RECHAZO LICENCIAS MÉDICAS (...) En atención a lo dispuesto en la Directiva citada en la referencia, mediante la cual se imparten instrucciones sobre el procedimiento cuando la COMPIN o ISAPRE dictamina rechazar el derecho a subsidio de una licencia médica, solicito a Ud., notificar al servidora que se indica, a quien le han sido rechazadas dos licencias médicas comprendida entre el 25/07 y el 21/08 del presente año (...) RUN. 15.068.187-1 E.A.C. Sra. Constanza ASTORGA Lizama. (...) En complemento a lo anterior, se adjuntan las copias de Las resoluciones de licencias médicas que deben ser apeladas.”;*
- 12) J.DP. Personal Memo. Ord. N° 10.000/162, de fecha 10 de septiembre de 2018, informa al Depto. Finanzas, rechazo de licencia médica en el que se refiere que: *“SOLICITUD APELACIÓN RECHAZO LICENCIAS MÉDICAS (...) En atención a lo dispuesto en la Directiva citada en la referencia, mediante la cual se imparten instrucciones sobre el procedimiento cuando la COMPIN o ISAPRE dictamina rechazar el derecho a subsidio de una licencia médica, solicito a Ud., notificar al servidora que se indica, a quien le han sido rechazadas dos licencias médicas comprendida entre el 22/08 y el 18/09 del presente año (...) RUN. 15.068.187-1 E.A.C. Sra. Constanza ASTORGA Lizama. (...) En complemento a lo anterior, se adjuntan las copias de Las resoluciones de licencias médicas que deben ser apeladas.”;*
- 13) Oficio P.J.S. PAC Res. N° 1570/60, de fecha 28 de septiembre de 2018, comunica resolución de la Junta de Selección Personal a Contrata en el que se indica que: *“Comunico a Us. que habiéndose dado término a la Primera Sesión de la Junta de Selección de Personal a Contrata dé la Dirección General del*



Territorio Marítimo y de Marina Mercante, esta ha adoptado los siguientes acuerdos respecto al análisis de la calificación del Personal a Contrata Grado 10 Sra. Constanza ASTORGA Lizama, RUN. 15.068.187-1: (...) No Renovar su Nombramiento; por no cumplir con las expectativas para lo que fue nombrada, por lo que sus funciones no son necesarias. (...) Solicito a Us. Notificar a ja afectada, pudiendo declararse conforme o hacer uso del recurso de Reconsideración. De- hacer uso del recurso, éste deberá encontrarse en esta Dirección General, a más tardar 5 días hábiles, después de su notificación, contemplando opinión del Calificador Superior, conforme a lo indicado en Directiva citada en b) de la referencia.”;

- 14) *Recurso de reclamación interpuesto en contra de la no renovación de la contrata de la denunciante de fecha 08 de octubre de 2018 en el que se refiere que: “En virtud de lo dispuesto Oficio Reservado N 1570/60 de fecha, 23 de Septiembre de 2018, expongo a Us. lo siguiente. (...) Según oficio señalado la honorable junta de selección, presidida por Us ha dispuesto no efectuar renovación de mi nombramiento, aduciendo “No cumplir las expectativas para las cuales fui contratada”. Haciendo uso a mi derecho de reconsideración es que solicito respetuosamente a lis. reevaluar decisión adoptada basándose no sólo en lo acontecido para el último año sino considerando mi trayectoria laboral durante la totalidad de mi permanencia en la institución. (...) Es preciso señalar que durante toda mi permanencia en la institución nunca recibí una mala calificación o amonestación siquiera, más aún en acreditaciones en mercado público fui acreedora del mejor puntaje a nivel institucional. Fui también participe de concurso interno para oficial de reserva, siendo seleccionada y efectuando periodo de instrucción en la Escuela Naval por un periodo de 3 meses, al cabo de los cuales finalice mis instrucción de forma exitosa, siendo además destacada como “la mejor compañera”. (...) En mis 10 años de permanencia en la institución he dado muestras, además de mi flexibilidad desempeñando distintas labores, todas ellas con alto grado de satisfacción reflejado en mis calificaciones. En dicho periodo ocurre también el nacimiento de mis hijos, siendo mis dos primeros embarazos, llevados sin mayores contratiempos y sin que ello significara un detrimento de mis labores. Lamentablemente y por razones ajenas a mi voluntad en mi último embarazo, he sido víctima de una condición médica que me ha obligado a permanecer por un largo periodo de licencia médica, el que resulta necesario aclarar ,ha sido incluso avalado por la contraloría médica de mi Institución de Salud Previsto na!, condición que sin embargo tiene un carácter transitorio y que por tanto me tendrá en un corto plazo, dios mediante, con la mejor predisposición a cumplir con mis labores tal como resulta posible observar en el transcurso de mi trayectoria. (...) A raíz, de las razones expuestas es que solicito a Us. y a la junta de selección, reconsiderar la medida aplicada. (...) Esperando acogida a lo expuesto, se despide atentamente. (...) Constanza Astorga Lizama”;*



- 15) Resolución DGTM. y MM., afecta N° 795/77/2018, de fecha 11 de octubre de 2018, sueldo superior a contar de septiembre de 2018 en el que se indica que: *“PÓNESE término al nombramiento como Personal a Contrata con cargo a los fondos D.G.T.M. y M.M., de las personas que se mencionan, a contar de las fechas que se indican: A CONTAR DEL 01 DE SEPTIEMBRE DE 2018 (...) NOMBRES: ASTORGA LIZAMA, CONSTANZA FERNANDA; RUN: 15.068.187-1; TIPO DE NOMBRAMIENTO: PERSONAL A CONTRATA PROFESIONAL (...) GRADO DE SUELDO: ASIMILADA AL GR. 11 FF.AA.”;*
- 16) Oficio P.J.S. PAC Res. N° 1570/125, de fecha 12 de octubre de 2018, comunica resolución de la Junta de Selección Personal a Contrata, con su guía de despacho en el que se refiere que: *“Comunico a Us. que habiéndose dado término a la Segunda Sesión de la Junta de Selección de Personal a Contrata de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, esta ha resuelto mantener en todas sus partes definido en oficio citado en d) de la referencia, respecto del Persona) a Contrata Grado 11 Sra. Constanza ASTQRGÁ Lizama, RUN. 15.068.187-1. (...) Solicito a Us. notificar a la afectada, pudiendo declararse conforme o hacer uso del recurso de Apelación, el que deberá ser dirigido al Sr. Director General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, quien actuará como Presidente de la Junta de Apelaciones, conforme a lo dispuesto en directiva citada en b) de la referencia. De hacer uso del recurso, éste deberá encontrarse en esta Dirección General, contemplando opinión del Calificador Superior, a más tardar 5 días hábiles después de su notificación (...) OSCAR ORTIZ CISTERNAS CAPITÁN DE NAVÍO LT . PRESIDENTE JUNTA DE SELECCIÓN”;*
- 17) J.DP. Personal Memo. Ord. N° 10.000/196, de fecha 12 octubre de 2018, informa al Depto. Finanzas, rechazo de licencia médica en el que se indica que: *“SOLICITUD APELACIÓN RECHAZO LICENCIAS MÉDICAS (...) En atención a lo dispuesto en la Directiva citada en la referencia, mediante la cual se imparten instrucciones sobre el procedimiento cuando la COMPIN o ISAPRE dictamina rechazar el derecho a subsidio de una licencia médica, solicito a Ud., notificar al servidora que se indica, a quien le han sido rechazadas dos licencias médicas comprendida entre el 19/09 y el 16/10 del presente año (...) RUN. 15.068.187-1 E.A.C. Sra. Constanza ASTORGA Lizama. (...) En complemento a lo anterior, se adjuntan las copias de Las resoluciones de licencias médicas que deben ser apeladas.”;*
- 18) Carta J.M. DGTM. y MM. Ord. N°1000/67, de fecha 16 de octubre 2018, dirigida a Sra. Constanza Astorga, objeto que tome conocimiento de resolución de la junta en el que se refiere que: *“Por medio de la presente misiva, adjunto envié a Ud., para conocimiento y fines consiguientes, Oficio P.J.S., (PAC) RES. 1570/125, de fecha 12 de octubre, emitido por el Presidente de la Junta*



de Selección Personal a Contrata (segunda Sección), objeto tomé conocimiento de citado documentó y se declare conforme o indique que presentará recurso de Apelación, de acuerdo a los plazos establecidos”;

- 19) Oficio P.J.A. PAC Res. N° 1570/170, de fecha 30 de octubre de 2018, que comunica resolución de la Junta de Apelaciones Personal a Contrata en el que se indica que: *“Comunico a Us. que habiéndose dado término a la Junta de Apelaciones de! Personale a Contrata de al Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, est ha resuelto denegar el recurso de Apelación presentado por el Personal a Contrata Grado 10 Sra. Constants ASTORGA Lizama, RUN: 15.Q6S.1S7-1, manteniendo la no renovación de su nombramiento para el año 20HS. (...) Solicito a Us. notificar a la afectada de lo resuelto por la presente Junta de Apelaciones y hacerle presente a la vez, que la ejecución de lo notificado, será materializado mediante una Resolución fundada.”;*
- 20) Carta J.M. DGT.M. y MM. Ord. N° 1000/74, de fecha 06 de noviembre de 2018, dirigida a la Sra. Constanza ASTORGA, objeto tome conocimiento de la no renovación de su nombramiento, en el que se refiere que: *“Por medio de la presente misiva, adjunto envío a Ud., para conocimiento y fines consiguientes, Oficio P.J.S. (PAC.) Res. 1570/170, de fecha 30 de octubre, emitido por el Presidente de la Junta de Apelaciones de Personal a Contrata, objeto tomé conocimiento de citado documento, debiendo remitir ambas copias firmadas a esta Dirección General. (...) Asimismo se hace presente que ejecución de lo notificado, será materializado mediante una resolución fundada”;*
- 21) Resolución DGT.M. y MM. Exenta N° 2042 Vrs., de fecha 08 de noviembre de 2018, resuelve la no renovación de nombramiento a contar del 01 de enero de 2019, en el que se indica que: *“VISTO: la resolución D.G.T.M. y M.M. Afecta N° 12.600/245 Vrs., de fecha 02 de junio de 2016, que delega facultades; la resolución D.G.T.M. Y M.M. Ord. N° 1120/18 Vrs., de fecha 01 de marzo de 2007; jos artículos 169 y 170 de la Ley de Navegación, aprobada por el DL 2.222, de 1978; el artículo 105 del Reglamento de Tarifas y Derechos de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, aprobado por el D.S. (M) N° 427, de 1979; el Dictamen de la Contraloría General de la República N° 16.414, de fecha 09 de junio de 1990, que habilita la contratación de personal; los oficios P.J.S. (P.A.C.) Res; N° 1570/6CV' de fecha 28 de septiembre de 2018/P.J.S. (P.A.C.) Res. N° 1570/125fcie fecha 12 de octubre de 2018; P.J.A. (P.A.C.) Res. N° 1570/170^ de fecha 30 de octubre de 2018-; ria resolución D.G.T.M. y M.M. Exenta N° 2074/cJe fecha 28 de diciembre de 2017fque prorrogó el nombramiento para el año 2018; lo establecido en los artículos 173° y 254°, letra b), del D.F.L. (G.) N° 1 de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas; la Directiva de la Dirección*



General del Personal de la Armada Ord. 019/P, de fecha 27 de septiembre de 2018; la Directiva de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante P-04/002, de fecha 09 de octubre de 2018; lo indicado en los dictámenes de la Contraloría General de la República N° 23.518 y N° 85.700, ambos de 2016 y N° 6.400, de marzo de 2018 y teniendo presente las atribuciones que me confieren las disposiciones legales vigentes (...) CONSIDERANDO: (...) Que, a través de la evaluación D.G.T.M. Y M.M. Ord. N° 1120/18. de fecha 01 de marzo de 2007 se nombró como Personal a Contrata Administrativa, en la calidad de Asimilada a Grado 14, a la Sra. Constanza ASTORGA Lizama, RUN N° 15.068.187-1, a contar del 01 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2007, nombramiento que fue prorrogado anualmente hasta el 31 de diciembre de 2018. (...) Que, habiendo tenido presente lo resuelto por la Primera Junta de Selección de Personal a Contrata, según oficio P.J.S. (P.A.C.) Res. N° 1570/60 de fecha 28 de septiembre de 2018, lo resuelto por la Segunda Junta de Selección de Personal a Contrata, a través del oficio P.J.S. (P.A.C.) Res. N° 1570/125-, de fecha 12 de octubre de 2018 y lo resuelto por la Junta de Apelaciones en oficio P.J.A. (P.A.C.) Res. N° 1570/170, de fecha 30 de octubre de 2018, se determinó no renovar el nombramiento al Personal a Contrata Asimilada a Grado 10, Sra. Constanza ASTORGA Lizama, RUN N° 15.068.187-1, para el año 2019. (...) Que, la Sra. ASTORGA, el año 2007, fue nombrada en la calidad de Personal a Contrata Asimilada a Grado, según los términos establecidos en el inciso 1o del artículo 173° del D.F.L. (G.) N° 1 de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. (...) Que, conforme lo establecido en la Directiva de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante P-04/002, de fecha 09 de octubre de 2018 y el artículo 254°, del D.F.L. (G) N° 1, de 1997, el cual, señala que el personal a contrata cesa en sus funciones por distintas causales, entre ellas, según lo establece la letra b) "por vencimiento del plazo de contratación"-, en el caso de la Sra. ASTORGA, por no cumplir con las expectativas para lo que fue nombrada, por lo que sus funciones no son necesarias, no renovándose su nombramiento para el año 2019. (...) Que, respecto a los asuntos de carácter administrativo y en conformidad a lo dispuesto en el artículo V del D.F.L N° 292, de 1953, que aprueba la Ley Orgánica de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, este Director General, debe cumplir las disposiciones, directivas e instrucciones del Director General del Personal de la Armada, en materia de personal, como sucede en la especie. (...) Que, dando cumplimiento a lo dispuesto en los dictámenes de la Contraloría General de la República N° 23.518 y 85.700, de 2016 y el dictamen N° 6.400, de fecha 02 de marzo de 2018, que imparte instrucciones respecto a las formalidades que deben cumplir los actos administrativos relativos al Personal a Contrata, disponiéndose, entre ellas, que la autoridad debe emitir el respectivo acto administrativo de modo



fundado, a través de una resolución exenta que contenga la decisión formal de no renovar el vínculo funcional, de hacerlo por un lapso inferior a un año o de prescindir anticipadamente de los servicios del Personal, debiendo para tal efecto, expedirse dicho acto, a lo menos, con 30 días de anticipación a la fecha en que termina dicho vínculo, estableciéndose además, la notificación de dicha resolución al funcionario en cuestión, conteniendo su texto íntegro, dentro de los cinco días siguientes a aquel en el que quede totalmente tramitado, es que se dicta el presente acto administrativo en la forma y dentro del plazo señalado. (...) RESUELVO(...) NO RENOVAR el nombramiento como Personal a Contrata, con fondos la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, a la persona que se indica: (...)NOMBRES ASTORGA LIZAMA, CONSTANZA FERNANDA (...) RUN 15.068.187-1 (...)TIPO DE NOMBRAMIENTO: PERSONAL A CONTRATA PROFESIONAL (...) FUNCIÓN: PROFESIONAL PREVISIÓN REPARTICIÓN (...) FUNCION: ENCARGADA DEL CENTRO FINANCIERO DEL DEPTO. DE FINANZAS (...) GRADO DE SUELDO ASIMILADA AL GR. 10 FF.AA.”;

- 22) J.DP. Personal Memo. Ord. N° 10.000/232, de fecha 13 noviembre 2018, informa al Depto. Finanzas, rechazo de licencia médica en el que se refiere que: *“SOLICITUD APELACIÓN RECHAZO LICENCIAS MÉDICAS (...) En atención a lo dispuesto en la Directiva citada en la referencia, mediante la cual se imparten instrucciones sobre el procedimiento cuando la COMPIN o ISAPRE dictamina rechazar el derecho a subsidio de una licencia médica, solicito a Ud., notificar al servidora que se indica, a quien le han sido rechazadas dos licencias médicas comprendida entre el 17/10 y el 15/11 del presente año (...) RUN. 15.068.187-1 E.A.C. Sra. Constanza ASTORGA Lizama. (...) En complemento a lo anterior, se adjuntan las copias de Las resoluciones de licencias médicas que deben ser apeladas.”*
- 23) J.DP. Personal Memo. Ord. N° 10.000/246, de fecha 14 de diciembre de 2018, informa al Depto. Finanzas, rechazo de licencia médica en el que se indica que: *“SOLICITUD APELACIÓN RECHAZO LICENCIAS MÉDICAS (...) En atención a lo dispuesto en la Directiva citada en la referencia, mediante la cual se imparten instrucciones sobre el procedimiento cuando la COMPIN o ISAPRE dictamina rechazar el derecho a subsidio de una licencia médica, solicito a Ud., notificar al servidora que se indica, a quien le han sido rechazadas dos licencias médicas comprendida entre el 16/11 y el 13/12 del presente año (...) RUN. 15.068.187-1 E.A.C. Sra. Constanza ASTORGA Lizama. (...) En complemento a lo anterior, se adjuntan las copias de Las resoluciones de licencias médicas que deben ser apeladas.”*
- 24) J.DP. Personal Memo. Ord. N° 10.000/3, de fecha 08 enero 2019, informa al Depto. Finanzas, rechazo de licencia médica en el que se refiere que:



"INFORMACIÓN LICENCIAS MÉDICAS RECHAZADAS (...) Informo a Us. que luego de realizada la apelación correspondiente, la Isapre dictaminó rechazar en segunda instancia la licencia médica N° 3-24151103 de la Sra. Constanza ASTORGA Lizama, quien además suma los rechazos de las licencias médicas N° 3-23424776 y N° 3-24885905, lo que generará dejar de reintegrar \$1.810.643 por reembolsos, dado que la persona antes mencionada, dejó de pertenecer a la organización a contar del 31 de diciembre de 2018. (...) En complemento a lo anterior, se adjunta copia de la nueva resolución de licencia médica rechazada y copia de la resolución de última licencia médica presentada por la Sra. Astorga, para su conocimiento y control.";

25) Cuadro resumen licencias médicas, Sra. Constanza ASTORGA Lizama, en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de enero de 2019 en el que se observa

R.U.N	Nombre	Emisión	Nº Licencia	Desde	Hasta / Real	Días/Real	Cont.	Días Subs.
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	11/01/2018	55499018	10/01/2018	06/02/2018 / 06/02/2018	28 / 28	No	28
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	01/02/2018	55921237	07/02/2018	06/03/2018 / 06/03/2018	28 / 28	No	28
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	03/03/2018	55926324	07/03/2018	03/04/2018 / 03/04/2018	28 / 28	No	28
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	29/03/2018	56220964	04/04/2018	01/05/2018 / 01/05/2018	28 / 28	No	28
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	26/04/2018	56019067	02/05/2018	29/05/2018 / 29/05/2018	28 / 28	No	28
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	26/05/2018	56226830	30/05/2018	26/06/2018 / 26/06/2018	28 / 28	No	28
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	23/06/2018	56741488	27/06/2018	24/07/2018 / 24/07/2018	28 / 28	No	28
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	21/07/2018	56800519	25/07/2018	21/08/2018 / 21/08/2018	28 / 28	No	28
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	16/08/2018	57019879	22/08/2018	18/09/2018 / 18/09/2018	28 / 28	No	28
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	20/09/2018	22700549	19/09/2018	16/10/2018 / 16/10/2018	28 / 28	No	28
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	18/10/2018	23424776	17/10/2018	15/11/2018 / 15/11/2018	30 / 30	No	30
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	15/11/2018	24151103	16/11/2018	13/12/2018 / 13/12/2018	28 / 28	No	28
15068187-1	CONSTANZA FERNANDA ASTORGA	11/12/2018	24885905	14/12/2018	10/01/2019 / 10/01/2019	28 / 28	No	28

Fin reporte...

26) Resolución P.J.S. PAC DGTM. y M.M. Res N° 1530/1, de fecha 26 de septiembre de 2018, mediante la cual da cuenta del acta de la Primera Junta de Selección de Personal a Contrata, periodo 2017/2018, con certificado de copia fiel del original en el que se indica en lo pertinente en el punto cuatro que: *"Constanza Fernanda Astorga Lizama Resolución No renovar (...) No cumplir las expectativas para lo cual fue nombrada"*;

27) Resolución P.J.S. PAC DGTM. y M.M. Res N° 1530/2, de fecha 10 de octubre de 2018, mediante la cual da cuenta del acta de la Segunda Junta de Selección de Personal a Contrata, periodo 2017/2018, con certificado de copia fiel del original en el que se refiere que: *"Constanza Fernanda Astorga Lizama Resolución No renovar (...) No cumplir las expectativas para lo cual fue nombrada"*. Aparatado "Reconsideraciones Gente Mar PAC" N° 31, se lee que: *"VARELA Placencia, Edgardo (...) se declaró forme"*

28) Resolución P.J.S. PAC DGTM. y M.M. Res N° 1530/3, de fecha 29 de octubre de 2018, mediante la cual da cuenta del acta de la Junta de Apelaciones del Personal a Contrata, periodo 2017/2018, con certificado de copia fiel del original en la que aparecen seis personas que apelan del personal civil en las



que la resolución fue no renovar dentro de ellas Constanza Fernanda Astorga Lizama

29) Relación nominal de Personal a Contrata, de la DGTM. y MM., año 2018 en el que se destaca departamento de finanzas del 57 al 75, en la que se observa

56	17356589	S	GUTIERREZ	GUTIERREZ	SERGIO ESTEBAN	DAI
57	7383594	1	MURATI	MEZA	JORGE ANTONIO	FINANZAS
58	8608595	7	BOMBAL	SEREY	PABLO EUGENIO	FINANZAS
59	5323338	5	PÉREZ	MORALES	JOSÉ LUIS	FINANZAS
60	5552704	K	CÁNEO	AYALA	VICTOR HUGO	FINANZAS
61	9823760	7	CLIVARES	FARIAS	GABRIELA ALEJANDRA	FINANZAS
62	9544004	6	NANJARI	VÁSQUEZ	PILAR VICTORIA	FINANZAS
63	10375233	9	CARREÑO	TORRES	JACQUELINE VIVIANA	FINANZAS
64	10524034	6	PÉREZ	CANDIA	MILVA SARA	FINANZAS
65	1180E128	4	VERGARA	ESCANDELL	ALEJANDRO HUMBERTO	FINANZAS
66	11325065	8	GARRIDO	DANERI	L'ALITARO GIOBEATTO	FINANZAS
67	12235463	6	GALLARDO	MOLINA	ANDRES HERNAN	FINANZAS
68	12622354	6	ORTIZ	ERITO	LÓRENA DEL TRANSITO	FINANZAS
69	12021639	1	MENDOZA	ALEGRIA	CAROLINA ELIZABETH	FINANZAS
70	13022506	3	MOLINA	MOLINA	MARUZZELLA GUILLERMI	FINANZAS
71	13333428	9	ARNAO	VÁSQUEZ	PABLO ANDRÉS	FINANZAS
72	15068187	1	ASTORGA	LIZAMA	CONSTANZA FERNANDA	FINANZAS
73	16493445	K	CUADRO	CUADRO	ALEJANDRA DANIELA	FINANZAS
74	17833185	0	VARELA	INCRALIBUENA	NAARA BERENICE	FINANZAS
75	18567655	Z	CATALAN	ASTUDILLO	DAYANIS PAULETTE	FINANZAS
76	3978528	D	BORDONES	BRIONES	WALDO FRANCISCO	GESTION

30) Guía N° 08/2018 de fecha 13 de noviembre de 2018, que da cuenta de la remisión de los actos administrativos que indica a Contraloría General de la República en el que se indica en el 2042 la situación de Constanza Fernanda Astorga Lizama;

31) ORD. N° 1000/37, de fecha 08 de noviembre del 2007, Aprueba directiva P-04/009, en el que se refiere en lo pertinente en el apartado tercio regla H que: *"Los Empleados a Contrata asimilados a grado cada vez que acrediten una permanencia efectiva de 5 años en el grado, podrán ascender teniendo como tope el tramo máximo fijado en su respectiva Escala de Sueldos (Anexo "B")"*; y

32) 13 copias de licencias médicas, especialidad psiquiatría, extendidas a la actora, extendidas a la actora por el psiquiatra Rodrigo Nieto Rojas, desde el 10 de enero de 2018 al 10 de enero de 2019.

B.- Testimonial, de don **Felipe Mauricio Hernández Gallardo**, cedula nacional de identidad N° 10.712.303-2, Capitán de Fragata, domiciliado en Avenida Errázuriz N° 537, Valparaíso, debidamente juramentado, en lo sustancial respondió al abogado de la denunciada que presta funciones en DIRECTIMAR, es jefe de división personas a contrata del departamento de personal en la DIRECTIMAR, desde enero del año 2018.



Manifestó, que solo conoce a la actora personalmente, pero sí por documento, producto del cargo que él desempeña.

Señaló, que actualmente no presta la denunciante funciones porque luego de un proceso de con calificación del año 2018 la dirección general resolvió la no renovación conforme el estatuto para el presente año.

Expresó, que el proceso de calificación anual según directrices, calificación entran en un proceso de junta de selección en dos oportunidad, una junta de apelaciones que evalúa en última instancia y define las renovaciones.

Agregó, que la regulación está establecido legalmente D.F.L. (G.) N° 1, de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.

Señaló, que estuvo en las juntas del año 2018, como jefe de la división a contrata y conforme a la organización de DIRECTIMAR, el oficial que ocupa ese puesto integra las juntas de selección y la junta de apelaciones en calidad de secretario sin derecho a voto.

Explicó, que la junta de selección que sesiona en dos oportunidades está compuesta por 7 oficiales más el secretario, el jefe de departamento personal de la dirección general que es un capitán de navío de servicio activo, 2 oficial jefes que pueden ser del grado de capitán de corbeta o fragata de la dirección de seguridad y operaciones marítimas, mismas calidades de 2 oficiales de intereses marítimos y medio ambiente acuático que son direcciones técnicas y dos oficiales jefes 2 más distintos a los anteriores.

Manifestó, que la junta de apelaciones que es dirigida por el presidida por el Director general DIRECTIMAR de grado vicealmirante y la integra el director de seguridad y operaciones marítimas que también es un almirante de grado contraalmirante, el director de intereses marítimo y medio ambiente acuático que también es un almirante con grado contraalmirante, la integra el sub director de la DIRECTIMAR un capitán de navío de servicio activo y el jefe del departamento de personal que actúa como relator y que también tiene derecho a voto

Expresó, que los antecedentes se exponen de la calificación de las personas dirigidas a la calidad de contrata de nombramiento transitorio las apreciaciones del calificador directo superior y antecedentes complementarios como informaciones adicionales como amonestaciones o causa judiciales no resultas.

Indicó, que los antecedentes que fueron presentados en el caso del actora se presentó la apreciaciones del calificado superior y dada la ausencia prolongada de la denunciante en su trabajo no pudo ser calificada por las notas, pero estaba el que jefe departamento tenían que establecer una apreciación respecto de la necesidad de la continuación y ya se manejaban las licencia reiteradas de la actora y sellos se consideraron en la segunda sesión se agregó la reconsideración y en la apelación se presentaron las mismas apreciaciones.

Expresó, que dentro de estos antecedentes no se encontraban ninguno que digiera relación con los embarazos y eso le consta por las licencias médicas ya que tiene notificaciones línea y se hace un seguimiento de las mismas.

Manifestó, que en la segunda sesión de la junta de selección se revisó, porque no se declaró no conforme y se presentó recurso de reconsideración.

Indicó, que respecto de la primera junta se toma la determinación de no renovación, se revisó la calificación y el desempeño de la persona y amonestaciones escritas registradas en el caso de la actora, la prolongada ausencia y apreciación del jefe departamento, los integrantes de esta junta tiene



derecho a voto, no recuerda la votación, sí que no fue un animé, uno o dos oficiales se declararon no a la no renovación existe libertad para la votación, explicando que de las 67 que entraron solo la no renovación fueron 47, y eso existe decisión respecto de los antecedentes

Expresó, que se vieron los antecedentes previos antes de las licencias médicas y cursos y calificaciones anteriores, antecedentes que se consideran la calificación del año pero igual se mira, se lleva en la calificación del año anterior.

Agregó, que la segunda junta resolvió mantener en toda sus parte la resolución de la primera junta de no renovación de la contrata por los mismos motivos de ausencia prolongada que acumuló la cantidad de 366 días de ausencia laboral y no cumplir las expectativas del trabajo para la cual fue contratada.

Señaló, que fue notificada mediante carta certificada, para cumplir el proceso de la apelación, en el caso de la actora se aceptó con posterioridad del plazo de los cinco días de la apelación.

Expresó, que el director de DIRECTIMAR en la Junta de apelaciones del año 2018 estuvo presente, en ese entonces era el vicealmirante Guillermo Luttgés y presidió la junta.

Indicó, que la ausencia prolongada de Astorga, los problemas de una ausencia prolongada traería y genera sobre carga laboral de las personas que siguen en funciones, retardo y eventualmente, no fue el caso de Astorga, se puede generar contrato de remplazo y conforme la ley se debe asumir el trabajo. Explicó, que se le pagó el total de la remuneración a la denunciante y tienen la obligación de tramitar y con posterioridad para reintegrar los recursos, aclarando, que no pudieron reintegrar el total, solo el 60 % y si se considera contrata, se debe asumir ese 40% por la institución

Manifestó, que no se contrató remplazó en la ausencia de la actora y ene se casó se debe asumir por el jefe de departamento con el resto del personal.

Indicó, que la trayectoria profesional de la actora los conoció producto de este caso y el proceso la Sra. Astorga tuvo una trayectoria buena normal, que variaba respecto de las notas del calificador directo, tenía nota 6 y arriba normal a meritorio, fue nombrada el año 2007, comenzó con grado 14 y termino con grado 10, el aumento de grado en la institución en lo que se refiere a la carrera a contrata el empleador tiene la facultad de nombrar, y bajo esa premisa, entró a la institución en una función administrativa grado 14 y producto de la ojanco de DIRECTIMAR establece un reconocimiento funcionario a la calidad de contrata por el tiempo trabajado como una manera de fidelización y reconocimiento cada 5 años cambiaba de grado, en lo que fue beneficiada la actora durante su ausencia el año 2018.

Expresó, que fue nombrada en el departamento de finanzas para la adquisición de pasajes el año 2009 ella paso a depender del departamento de adquisición en la compra de pasajes aéreos y el año 2012 se le cambio de departamento de adquisiciones a finanzas y por un error administrativo se nombró jefa y luego se corrigió el año 2013, como encargada, lo que obedeció como al dictamen de contraloría.

Indicó, que como jefe de departamento debe velar la selección, pago remuneración, pago de beneficios, sus calificaciones y los procesos de retiro y desvinculación e incluso en el personal que perteneció a la institución y que es nombrado en calidad de contrata se reliquida la pensión.



Sostuvo, que personal de uniforme, algunos no tiene escritorio y los civiles idealmente y por las funciones administrativas, normalmente están los escritorio y computador. En la dirección General no ha sabido que tenga casos que no se tenga escritorio.

Contrainterrogado, por el abogado de la denunciante, en lo fundamental agregó que la razón de la desvinculación es según lee en la resolución y sus fundamentos.

Manifestó, que el año 2018 no se realizó calificación con notas.

Señaló, que las licencias eran por psiquiátrica estuvo 366 días, por su ausencia prolongada, la comisión sabía de las licencia no así del motivo que él conocía.

Expresó, que tuvieron rechazo de las licencias médicas y se le notifica a la persona para que pueda apelar, se le pagaban licencias médicas están tratando de reintegrar las licencias.

Sostuvo que la denunciante en el año 2017 estuvo en lista 1, con una calificación de 6.3 que es normal.

Aclaró, que antes del año 2018 él no trabajo en Errázuriz.

SEXTO: Alegatos de observación a la prueba. Las partes hicieron uso de la posibilidad de realizar alegatos de observación a la prueba y ambas mencionaron que con la prueba rendida habían justificado sus alegaciones y defensas respectivamente, solicitando por una parte se acogiera la demanda en todas sus partes y por la otra se rechazara y ambos con expresa condenación en costas.

SEPTIMO: Respecto de las excepciones opuestas por la denunciada. La denunciada opuso la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal y de caducidad, la primera dice relación con una cuestión de derecho en cuanto a las atribuciones que tendría este Juzgador para resolver la cuestión controvertida entre las partes y la otra dice relación con la extinción del derecho por el transcurso del tiempo conferido para su ejercicio.

De lo anterior, se desprende que necesariamente debe despejarse la primera cuestión y de ser competente el Tribunal analizar, con la prueba que se ha incorporado al juicio, sí el ejercicio de esta acción de tutela de derechos fundamentales, con ocasión, del despido se impetró antes de que culminara su plazo establecido por la ley para su ejercicio.

OCTAVO: En cuanto a la excepción de incompetencia absoluta. Sin desconocerse que el vínculo jurídico entre los funcionarios públicos -e independientemente sean estos, de planta, contrata u honorarios-, es distinto en varios matices, respecto del vínculo laboral regido por el Código del Trabajo, no puede desconocerse que estos comparten ciertas características que los acercan y por ello la legislación laboral hace aplicable un grupo de normas, bajo ciertos supuestos.

Es así, como el artículo 1 del Código del Trabajo luego de cerrar el ámbito de aplicación de sus normas en términos generales respecto del destinatario de las mismas, en el inciso segundo¹ y lo amplía por razones temáticas a cierto grupo

¹ Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.



de normas, aclarando que sólo serán aplicables en aquellos casos que se trate de aspectos no regulados en sus respectivos estatutos y siempre que no resulten contrarias a los mismos en el inciso tercero².

Que si se observa en detalle la legislación que reglamenta la relación entre funcionario público y el Estado, especialmente, aquella referida por la denunciada, esto es: el D.F.L. (G.) N° 1, de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas; Ley N° 18.948, Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, en el Código de Justicia Militar; en el Reglamento de Disciplina respectivo; en la Ordenanza de la Armada; y el Estatuto Administrativo Ley N° 18.834, estas contemplan, en términos corrientes, los derechos de los funcionarios públicos, y especialmente de el personal de las Fuerzas Armadas, como también, de los procedimientos por los cuales pueden ellos reclamar sus derechos en cuanto consideren arbitrarias las decisiones de sus superiores jerárquicos.

Por otra parte, el Capítulo II, párrafo 6 del Código del Trabajo denominado "*Del Procedimiento de Tutela Laboral*", contempla un procedimiento nuevo cuya finalidad es la "*tutela*" o "*garantía*" de ciertos derechos laborales consagrados en la Constitución Política del Estado y también respecto de los llamados "*actos discriminatorios*" que se contiene en el artículo 2 del Código del Trabajo, el que se trata de un procedimiento específico relacionado con el conocimiento de materias especialmente reguladas no contempladas en la legislación a la que alude la denunciada para fundar su petición.

Justamente, el llamamiento que hace la legislación laboral en el artículo 1, inciso tercero, respecto de ciertas sujetos que generalmente están fuera del ámbito del abrigo de las normas que en él se contienen lo es, en razón de la especialidad de la materia que se regula, y por ello no resulta procedente privarlos de un procedimiento que está llamado a determinar específicamente el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales o de actos de discriminación en la relación de trabajo, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública en el entendido que el Estado ejerce funciones habituales de dirección como lo hace todo empleador y que el funcionario público presta servicios, ambos en los términos expuestos en los artículos 3 y 4 del Código del Trabajo.

En consecuencia de lo que se viene diciendo es que la reglamentación contenida en el Código del Trabajo constituye la regla de aplicación general de toda relación bajo vinculo de subordinación y dependencia y sus exclusiones solo dicen relación por cuestiones especialísimas como es la relación del Estado con sus trabajadores y que son amparados por el Código del Trabajo cuando hay materias no reguladas por las normas especiales. En este caso, además, se trata de la posibilidad de ejercer una acción de tutela en contra de ciertos actos cometidos en contra de derechos fundamentales o garantías expresamente establecidas en protección del trabajador.

En este escenario no resulta posible pensar que ciertos trabajadores puedan accionar mediante la tutela laboral y otros no lo que atentaría con las bases de nuestra institucionalidad, consagrado en nuestra carta fundamental, la igualdad ante la Ley.

² Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.



Así conforme el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, los juzgados laborales son competentes para conocer las “*cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales*” y la acción de tutela laboral, ejercitada por un funcionario público que denuncia una conducta de su empleador que, a su juicio, son actos de discriminación, precisamente y a la luz de lo preceptuado en el artículo 485 del Código del Trabajo, se trata de una “*cuestión suscitada en la relación laboral por aplicación de las normas laborales*”, y que por lo especial del procedimiento que no está regulado expresamente por el ámbito de la legislación pública referida por la denunciante, en cuanto a las materias que trata, resulta competente que el juzgado laboral conozca de esta materia debiendo rechazarse la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal formulada por la denunciada.

NOVENO: Valoración de la prueba. Valorada la prueba de acuerdo a la sana crítica conforme lo establece el artículo 456 del Código del Trabajo, esto es, conforme las razones, jurídicas, lógicas, científicas, técnicas o de la experiencia inspirada en los principios que emanan de la legislación laboral, se puede establecer con la prueba incorporada lo que se dirá a continuación.

DECIMO: En cuanto a los hechos constitutivos de actos de discriminación en razón de sexo asociado a la maternidad de Constanza Astorga. La denunciante alega en un extenso relato los acontecimientos vividos durante la relación como personal a contrata grado 10, con la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante y que se comenzarían a notar después de 6 años de haber comenzado a trabajar para ella, periodo en el cual fue reconocida como una buena trabajadora obteniendo logros y reconocimientos hasta que luego del nacimiento de su primera hija y su descanso posterior, en octubre del año 2012, evidenció ciertas actitudes que le llamaron la atención como: no tener su puesto de trabajo; cambiarla del puesto del departamento de adquisiciones al área de finanzas, en el puesto de tesorera, trabajo para el cual, estaba sobre calificada. Se mantuvo en dicha labor, sin mayores inconvenientes y pudo participar, incluso, del concurso interno para formar parte de la reserva naval, estudiando los meses de octubre a noviembre en la Escuela Naval, sin ser seleccionada, pero reconocida por sus antecedentes en todas las etapas del proceso. Nuevamente, quedo embarazada, nació su segundo hijo, en el mes de mayo del año 2016 y al regresar en octubre de su post natal, sucedió algo parecido a lo ya relatado a propósito de su primer hijo, siendo removida del cargo enviándola a la sección de recaudaciones, para revisar listados de órdenes de ingresos y sus montos, nuevamente, para una labor que no había sido contratada. La situación anterior se la representó a su jefatura, quien le respondió que los trabajos estaban asociados a sus embarazos. Se agrega a lo anterior, que habiendo retomado su trabajo se da cuenta que otra vez esta embarazada lo que informa a su jefatura, lo que generó que la dejen totalmente de lado sin considerarla laboralmente. Producto de lo anterior, según sostiene la actora, se le generó una gran tristeza y desmotivación, todo por motivos laborales y una depresión tras el parto de su tercer hijo lo que no le permitió retomar sus funciones. Luego, en el mes de septiembre de ese año, en el proceso de eliminación de las Juntas de Selección del Personal, se decidió no renovar la contrata culminado su empleadora con su actuar que califica discriminatorio por razón de su sexo asociado a su maternidad.



Dicho lo anterior, resulta necesario determinar si con la prueba incorporada al juicio se pudo acreditar los supuestos fácticos que la denunciante señalaba como antecedentes que permitían configurar el ambiente de contexto discriminatorio en el que realizó sus labores luego de los periodos de descanso del puerperio legal y que en el último de ellos se les desvincula por esta razón, teniendo en cuenta el método de apreciación de indicios.

A continuación me referiré a cada uno de estos puntos.

DECIMO PRIMERO: En cuanto a la situación de contexto explicada por la denunciante que dan cuenta de las capacidades de Constanza Astorga en las labores que desempeñaba, para la denunciada y el reconocimiento de su desempeño. Los antecedentes documentales aportados al juicio por la denunciante y no discutidos por la contraria consistentes en: los diplomas de nombramiento en la reserva de la Armada, de fecha 19 de mayo de 2015; un diploma confiriendo el grado de guardia marina a Constanza Fernanda Astorga Lizama, en reserva de la Armada de Chile, de fecha 29 de septiembre de 2014; el certificado de capacitación de manejo de sistema de compras y contratación pública en Chile; un diploma de contratación pública de enero del año 2012 de la Universidad de Viña de Mar; un certificado de aprobación, diplomado en gestión de abastecimiento, de fecha 25 de septiembre de 2009; un certificado de la Armada de Chile, DIRECTEMAR, de fecha 21 de abril del año 2015, suscrito por el Capitán de Fragata. Jefe de división personal a contrata, don Juan Pablo Lagos Mella. Unido y ratificado en la declaración del absolvente Carlos Ordenes Barrientos quien sostuvo en juicio que el trabajo de Constanza Astorga en general era de buena forma y dentro del sistema de calificación estuvo dentro de los mejores y aunado, a los documentos exhibidos que dan cuenta de la trayectoria y calificaciones de Constanza Astorga, permiten acreditar que Constanza Astorga hasta el año 2013 y regreso del post natal de su primer hijo principalmente y de la misma manera hasta el inicio del pre natal de su segundo hijo había desarrollado un trabajo considerado de buena forma, calificada dentro de las mejores, reconocida y capacitada para desempeñar las funciones para las cuales fue contratada.

DECIMO SEGUNDO: En cuanto a la situación de contexto explicada por la denunciante que dan cuenta de actos discriminatorios posteriores al nacimiento de su primer hijo. En el juicio se pudo establecer con un certificado de nacimiento del Servicio de Registro Civil e Identificación, que la denunciante Constanza Astorga es la madre de Nahiakari Constanza Araya Astorga, quien nació el 27 de abril de 2012.

Depusieron en el juicio Gloria Arroyo Pérez y Daniel Araya Moreno, la primera compañera de trabajo de Constanza Astorga en la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante y relató al Tribunal las circunstancias que pudo observar al regreso del posnatal de la denunciante, sosteniendo que empezaron a aislarla y correrla y le quitaron el puesto de trabajo. El segundo de los testigos, ratificó lo indicado por el primer testigo ya no tenía su puesto de trabajo, todo lo que había logrado por ser mamá que en reiteradas oportunidades no tenía nada que hacer en el trabajo lo que fue como 3 a 5 meses, intentando reincorporarse, tenía que buscar un lugar donde estar, se sentaba donde encontraba un asiento disponible, agregando que los compañeros de trabajo con



Constanza fue que no se portaron bien le decían cosas respecto de su condición de mamá y le dijeron *“que se habría de piernas”* o *“a ti se ocurrió tener hijo”* cuando trataba de lograr el trabajo que tenía. Aclarando que después de estos tres o cinco meses se fue a trabajar a finanzas en su cargo de tesorera, hasta el prenatal de Gustavo.

Por su parte, la prueba de la denunciante tanto documental y testimonial no se refirió a estas circunstancias de hechos.

Así las cosas el Tribunal deberá tener por acreditado los siguientes supuestos fácticos propuestos en la denuncia en cuanto que Constanza Astorga luego del descanso por el nacimiento de su primera hija, no tenía donde sentarse y no le entregaron el trabajo convenido durante 3 o 5 meses y luego se fue a trabajar a finanzas en un cargo de tesorera.

DECIMO TERCERO: En cuanto a la situación de contexto explicada por la denunciante que dan cuenta de actos discriminatorios posteriores al nacimiento de su segundo hijo. En el juicio se pudo establecer con un certificado de nacimiento del Servicio de Registro Civil e Identificación, que la denunciante Constanza Astorga es la madre de Gustavo Araya Astorga, quien nació el 8 de mayo de 2016.

Las mismas declaraciones de Gloria Arroyo Pérez y Daniel Araya Moreno, permitieron dar cuenta al tribunal de las proposiciones de hecho que realizaba Constanza Astorga. Así se escuchó a Arroyo Pérez decir que Constanza Astorga tuvo desavenimiento con las compañeras de trabajo en el nuevo puesto de trabajo y que andaba de silla en silla, donde podía se sentaba, explicando que la reemplazante se mantuvo el trabajo cuando llegó la actora y haciendo el trabajo de Constanza Astorga como titular y como haciendo la práctica como ayudante, aclarando que nunca vio malos tratos de sus jefes, pero sí de sus compañeros de trabajo haciéndole bromas, calificándolas, la deponente, de pesadas, diciéndole *“que pasaba embarazada”* y *“ser buena para la cama”*, lo que se mantuvo por varios meses, ella se sentía mal de estas bromas, como mujer y como persona joven que recién estaba iniciando su familia.

El segundo de los testigos, ratificó lo indicado por la anterior deponente al contar en el juicio que Constanza Astorga no tenía puesto de trabajo cuando volvió de su segundo embarazo y por unos 3 o 5 meses; no tenía silla, tuvo que buscar donde sentarse; calificando ese periodo de horrible. Agregando, que los compañeros de trabajo la molestaban le hacían entender que no pertenecía y sostuvo que fue discriminada por no tener el trabajo y haber tenido un bebé le decían *“a ti e te ocurrió tener un hijo”* era reiterado, porque ella trataba de tener el puesto que tenía, como que sobraba, no le hablaban, que se le dijo al comandante, a su insinuación, y según le contó le respondió *“a ti se te ocurrió quedar embarazada.”*

Por su parte, nuevamente la prueba de la denunciante tanto documental y testimonial no se refirió a estas circunstancias de hechos.

Así las cosas el Tribunal deberá tener por acreditado los siguientes supuestos fácticos propuestos en el libelo de inicio, referidos a que nuevamente Constanza Astorga después del descanso por el nacimiento de su segundo hijo, no le entregaron el trabajo convenido durante 3 o 5 meses, no tenía donde sentarse y que los compañeros de trabajo la molestaban con bromas pesadas.



DECIMO CUARTO: Respecto de la situación de contexto explicada por la denunciante que dan cuenta de actos discriminatorios posteriores a la comunicación a su jefatura del embarazo de su tercer hijo. En el juicio se pudo establecer con un certificado de nacimiento del Servicio de Registro Civil e Identificación, que la denunciante Constanza Astorga es la madre de Cristóbal Araya Astorga, quien nació el 26 de julio de 2017.

Las declaraciones de los testigos ya referidos Gloria Arroyo Pérez y Daniel Araya Moreno, permitieron establecer las proposiciones de los sucesos enunciados por Constanza Astorga en su libelo inicio de esta causa. Así Arroyo Pérez contó al Tribunal que el tercer embarazo de Constanza Astorga fue inesperado fue el año 2017, ella tomo sus licencia médicas, y por eso sabían los jefes que estaba embarazada, pero cuando supieron dijo el jefe "otra vez", aclarando que con buen trato, lo que escuchó ella directamente del jefe en el momento que lo dijo. Agregando, que se comentaba "otra vez ¡la Constanza está embarazada!", los compañeros de trabajo estaban disconforme porqué le hacían el vacío la aislaban y cayó en depresión con licencia, producto del post natal y la mala convivencia en su oficina y su volver a trabajar luego del pos natal de su segundo hijo, no tenía un puesto determinado, y un cargo que desempeñar se sentía mal por las conversaciones que tenía con ella y le decía que no se sentía bien se sentía triste, con poco ánimo, lloraba de repente con ella.

El testigo Araya Moreno, confirmó lo indicado por la anterior declarante al narrar en el juicio que nació Cristóbal- tercer hijo-, fue una sorpresa Constanza, ya que los primeros niños fueron con tratamiento y este tercer hijo no lo esperaban, en ese tiempo llevaba Constanza Astorga en la tesorería de la DIRECTIMAR hasta que quedó embarazada, como seis meses, reafirmó, que fue una sorpresa por la situación del trabajo ya que de su embarazo dejo de existir y después parto de Cristóbal no volvió a trabajar porque fue súper fuerte todo el embarazo y tener que volver con otro hijo, lo que le dijeron y fue a visitar un psiquiatra y psicólogo que le diagnosticó depresión a causa laboral, Constanza tenía miedo de volver a trabajar y ese medio se reflejaba física y psicológicamente, lo que actualmente se encuentra en la parte psicológica superada.

Además se contó con un certificado de fecha 19 de enero de 2019, suscrito por el médico psiquiatra don Rodrigo Nieto Rojas el que indica que *"se encuentra en control y tratamiento en este centro (...) Se ha diagnosticado un episodio depresivo mayor, en base a los siguientes síntomas: Disminución del ánimo, anhedonia, disminución de la energía, labilidad emocional, disminución del apetito y del peso, insomnio de conciliación y mantención, disminución de la concentración y de la memoria, irritabilidad de perfil depresivo, disminución de la autoestima e ideas de minusvalía y de culpa. (...) Cuadro de inicio en el postparto, gatillado en contexto de estresores psicosociales, por embarazo no planificado."*

Por su parte, nuevamente la prueba testimonial de la denunciada no se refirió a estas circunstancias de hechos. No obstante la prueba documental consistente en: Un cuadro resumen licencias médicas, Sra. Constanza Astorga Lizama, en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de enero de 2019; y 13 copias de licencias médicas, especialidad psiquiatría, extendidas a la actora por el psiquiatra Rodrigo Nieto Rojas, desde el 10 de enero de 2018 al 10 de enero de 2019, permiten establecer que los descansos médicos que debió tomar Constanza Astorga.



En este orden de ideas los siguientes supuestos fácticos propuestos en la denuncia fueron establecidos que después del descanso por el nacimiento de su segundo hijo y al conocer de la noticia de su embarazo y comunicarle a su jefatura y enterarse sus compañeros de trabajo la molestaban con bromas pesadas, la aislaron, se sintió desmotivada, llorando en algunas ocasiones por las situaciones que debía soportar y ocasionándole una depresión que no pudo superar luego del post natal.

DECIMO QUINTO: Respecto del término de los servicios y sus fundamentos, procedimiento. No un fue hecho discutido la fecha del término de la de la contrata que vinculaba a Constanza Astorga con la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, como tampoco su comunicación, los fundamentos consignados en el mentado término, los procedimientos a los que recurrió la denunciante Constanza Astorga al conocer la decisión de su empleadora de no renovar la contrata, para intentar revertir la situación.

Por lo anteriormente expuesto y sin entrar a mayores detalles, lo referido en el párrafo preliminar, fue confirmado por la cuantiosa prueba documental incorporada por las partes orientadas a tal fin, consistente en: 1) las cartas de: a) solicitud de reevaluación dirigida al Capitán de Navío, Oscar Ortiz Cisternas, de fecha 08 de octubre de 2018; b) la Armada de Chile, por resolución de la primera sesión de la junta de selección de personal, de fecha 01 de octubre de 2018; c) que comunica resolución de la junta de selección de personal a contrata, de fecha 28 de septiembre de 2018; que comunica resolución de la junta de selección de personal a contrata, de fecha 30 de octubre de 2018; J.M. DGTM. y MM. Ord. N°1000/67, de fecha 16 de octubre 2018, dirigida a Sra. Constanza Astorga; y J.M. DGTM. y MM. Ord. N° 1000/74, de fecha 06 de noviembre de 2018, dirigida a la Sra. Constanza ASTORGA; 2) Oficios: a) P.J.S. PAC Res. N° 1570/60, de fecha 28 de septiembre de 2018, comunica resolución de la Junta de Selección Personal a Contrata; b) P.J.S. PAC Res. N° 1570/125, de fecha 12 de octubre de 2018, comunica resolución de la Junta de Selección Personal a Contrata; y c) P.J.A. PAC Res. N° 1570/170, de fecha 30 de octubre de 2018, que comunica resolución de la Junta de Apelaciones Personal a Contrata; 3) Resoluciones: a) P.J.S. PAC DGTM. y M.M. Res N° 1530/1, de fecha 26 de septiembre de 2018, mediante la cual da cuenta del acta de la Primera Junta de Selección de Personal a Contrata, periodo 2017/2018; y b) DGTM. y MM. Exenta N° 2042 Vrs., de fecha 08 de noviembre de 2018, resuelve la no renovación de nombramiento a contar del 01 de enero de 2019; y 4) recurso de reclamación interpuesto en contra de la no renovación de la contrata de la denunciante de fecha 08 de octubre de 2018.

Lo relevante de lo anterior es dejar por sentado que la decisión formal de Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante de no renovar la contrata fue según se lee en el oficio P.J.S. PAC Res. N° 1570/60, de fecha 28 de septiembre de 2018, mediante el cual se comunica resolución de la Junta de Selección Personal a Contrata que: *“...No Renovar su Nombramiento; por no cumplir con las expectativas para lo que fue nombrada, por lo que sus funciones no son necesarias...”* lo que es ratificado por la resolución Exenta N° 2042 Vrs., de fecha 08 de noviembre de 2018 por que *“...en el caso de la Sra. ASTORGA, por no cumplir con las expectativas para la que fue nombrada, por lo que sus funciones no son necesarias, no renovándose su nombramiento para el año 2019.”*



Queda pendiente analizar entonces la hipótesis controvertida en este juicio, esto es, si la motivación de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante para poner término a la contrata de Constanza Astorga era real o escondía la discriminación por sexo en razón de la maternidad alegada.

Desde ya adelantar que se observa tanto el oficio y la resolución, recién mencionadas, que ellos se fundamentan en dos ideas de carácter amplio “no cumplir las expectativas” y las “funciones no son necesarias”, quedando como interrogantes a dilucidar ¿cuáles son las expectativas esperadas por Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante respecto de Constanza Astorga? y ¿cuáles son las funciones que desempeñaba Constanza Astorga que ya no son necesarias para Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante?, ambas servirán a continuación para responder el núcleo central de las teorías controvertida en este juicio.

DECIMO SEXTO: Apreciación de indicios con relación a los hechos acreditados. Resulta necesario dedicarle algunas líneas, este método probatorio que reconoce la desigualdad respecto al acceso a los medios de prueba, toda vez que, en muchos casos las partes en un juicio no se encuentran en pie de equivalencia, como sucede en el caso laboral³. Por esta razón, nuestra legislación y nuestra práctica jurídica cada vez admiten más hipótesis donde es posible aplicar principios de facilidad probatoria y que modifican la carga de la prueba, necesaria para no volver ilusoria la justa resolución de los conflictos.

Lo anterior no significa que el denunciante, en este caso el trabajador, quede exento de rendir prueba. A él le corresponde probar ciertos hechos que permitan, a lo menos, configurar indicios necesarios de los actos discriminatorios y las consecuencias de aquello. Recordemos aquí que la finalidad de la facilidad probatoria esta orientada a la acreditación de hechos en los cuales es difícil proveerse por quien lo pretende de fuentes probatorias directas.

En razón de lo anterior, dentro de una proposición fáctica que pretende probarse como constitutiva de discriminación, se debe distinguir entre aquellas circunstancias que son de contexto y accidentales de aquellas que configura(n) el núcleo constitutivo de vulneración propiamente tal.

En este orden de ideas, la correcta metodología de la prueba indiciaria es morigerar el estándar probatorio respecto de todos aquellos hechos propuestos por el denunciante y revisar en cuáles de ellos se encuentra imposibilitado total o parcialmente de constituir una prueba fehaciente de su proposición.

Por lo anterior, es relevante que el denunciante explique y proponga las circunstancias de contexto detalladamente que permitan al juez comprender el problema planteado en sus circunstancias de contexto y con ello poder discernir, cuáles serán los hechos a probar y luego, al momento de decidir, como aquellos hechos configuran los indicios constitutivos de la vulneración alegada. Tal requerimiento guarda correlato con la exigencia del artículo 490 del Código del Trabajo, que exhorta y pretende que el denunciante aporte el mayor número de antecedentes posibles que permitan al juez, desde un inicio, tener la claridad necesaria, a la vista del actor, como se concretarían estos elementos y como

³ Sea porque tienen diferentes grados de control sobre el medio de prueba o el entorno donde se produjo, por dispares condiciones socio-económicas, por tener distintos grados de conocimientos respecto a ciertas áreas o procesos productivos, etc.



éstos, además, permiten indiciariamente constituir los hechos y actos discriminatorios alegados.

Como se ha analizado precedentemente respecto de las proposiciones fácticas del actor de contexto anteriores al término de la contrata fueron probadas debido a que se trataba de circunstancias que pueden calificarse de relativa y fácil obtención con prueba directa en el juicio tanto testimonial, confesional y documental y así quedó establecido que Constanza Astorga hasta el año 2013 y regreso del post natal de su primer hijo, principalmente, y de la misma manera hasta el inicio del pre natal de su segundo hijo había desarrollado un trabajo considerado de buena forma, calificada dentro de las mejores, reconocida y capacitada para desempeñar las funciones para las cuales fue contratada. Seguidamente, del descanso por el nacimiento de su primera hija, no tenía donde sentarse y no le entregaron el trabajo convenido durante 3 o 5 meses y luego se fue a trabajar a finanzas en un cargo de tesorera. Subseguidamente, después del descanso por el nacimiento de su segundo hijo, no le entregaron el trabajo convenido durante 3 o 5 meses, no tenía donde sentarse y que los compañeros de trabajo la molestaban con bromas pesadas. Posteriormente, que después del descanso por el nacimiento de su segundo hijo y al conocer de la noticia de su embarazo y comunicarle a su jefatura y enterarse sus compañeros de trabajo la molestaban con bromas pesadas, la aislaron, se sintió desmotivada, llorando en algunas ocasiones por las situaciones que debía soportar y ocasionándole una depresión que no pudo superar luego del post natal. Finalmente, el término de la contrata, decisión formal de Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante de no renovar la contrata según se lee en el oficio P.J.S. PAC Res. N° 1570/60, de fecha 28 de septiembre de 2018, mediante el cual se comunica resolución de la Junta de Selección Personal a Contrata que: *“...No Renovar su Nombramiento; por no cumplir con las expectativas para lo que fue nombrada, por lo que sus funciones no son necesarias...”* lo que es ratificado por la resolución Exenta N° 2042 Vrs., de fecha 08 de noviembre de 2018 porque *“...en el caso de la Sra. ASTORGA, por no cumplir con las expectativas para la que fue nombrada, por lo que sus funciones no son necesarias, no renovándose su nombramiento para el año 2019.”*, todo según se explicó en los considerandos décimo primero al décimo quinto.

Estos hechos sin duda no pueden aisladamente analizados lograr develar cual es la razón por la que se puso término a la contrata de Constanza Astorga, circunstancia difícil de probar, es aquí donde resultan relevante los indicios, de los hechos ya acreditados y conforman los antecedentes que logran hacerse fuertes y sirven para inclinarse por la teoría del caso propuesta por la denunciante mediante la prueba de indicios, según se explica a continuación.

Si se observa tanto el oficio N° 1570 y la resolución 2042, que comunica y decide la no renovación de la contrata de Constanza Astorga se fundamentan en dos ideas *“no cumplir las expectativas”* y que las *“funciones no son necesarias”* estas expresiones son de carácter amplio y de ellas derivan las siguientes interrogantes ¿cuáles son las expectativas esperadas por Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante respecto de Constanza Astorga? y ¿cuáles son las funciones que desempeñaba Constanza Astorga que ya no son necesarias para la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante?



Respecto de la primera interrogante ¿cuáles son las expectativas esperadas por Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante respecto de Constanza Astorga? son despejadas mediante la confesional, de don Carlos Ordenes Barrientos y testimonial de Felipe Hernández Gallardo.

En efecto, tanto Ordenes Barrientos y Hernández Gallardo fueron categóricos en sostener que la desvinculación de la denunciante se generó por las constantes ausencias, lo que generaba no contar con la persona para las funciones para las que estaba contratada, en consecuencia no cumplía con sus funciones y se recargaba el trabajo de otras personas, refirió el primero; y la ausencia prolongada, como 366 días de ausencia laboral y no cumplir las expectativas del trabajo para la cual fue contratada, dijo el segundo.

De lo anterior se puede inferir que la expectativa a la que se refieren el oficio 1570/60, y la resolución N° 2042, estaba dada, por la presencia de Constanza Astorga en el lugar de trabajo, generándose una nueva incógnita que dejare planteada para despejarla más adelante, ¿cuáles son los motivos justificaban la ausencia de Constanza Astorga?

En cuanto a la segunda incógnita planteada ¿cuáles son las funciones que desempeñaba Constanza Astorga que ya no son necesarias para Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante? fue descubierta con las declaraciones de los testigos Gloria Arroyo Pérez y Daniel Araya Moreno quienes, como ya se dio cuenta en los considerandos del décimo segundo al décimo cuarto, refirieron que Constanza Astorga luego de sus periodos de descanso maternal no se le entregó el trabajo que realizaba tanto en el lugar físico, incluso teniendo que buscar una silla, como también, las labores propias que antes realizaba, pasando de 3 a 5 meses sin hacer nada teniendo que buscar que hacer, y cambiada de funciones de una departamento a otro, realizando labores de menor responsabilidad.

Parte de las circunstancias antes relatadas fue confirmado por el documento solicitado exhibir por la actora a la denunciada e incorporado al juicio denominado “Jefe Depto. Finanzas, Memo. Ord. N° 1120/2, de fecha 29 de noviembre de 2012, al Jefe Depto. Personal”, en el que se dispone “...dar de alta en el Depto Finanzas a la Empleada a Contrata, Grado 13 Sra. Constanza Astorga Lizama, como Jefa del Centro Financiero, a contar del 01 Diciembre 2012 y dar de baja del Depto. de Adquisiciones misma fecha...”

Como se pudo revelar en el juicio cada vez que volvió Constanza Astorga al trabajo luego de su descanso post natal de sus primeros dos hijos su trabajo descendía en importancia y trascendencia para la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, lo que era por decisión de esta última y muy alejado de la voluntad de la actora y sus capacidades, según lo declarado por los testigos Gloria Arroyo Pérez y Daniel Araya Moreno. De lo anterior, se desprende que las funciones que realizaba *ya no eran necesarias*, habrían disminuido en los términos precedentemente indicados.

Ahora bien, lo anterior debe unirse con la pregunta que se formulaba un poco más arriba ¿cuáles son los motivos justificaban la ausencia de Constanza Astorga? quedo claro según la declaración de los dos testigos Gloria Arroyo Pérez y Daniel Araya Moreno que luego de sus descansos post natales de sus dos primeros hijos la actora volvió a trabajar inmediatamente y no así luego post natal de su tercer hijo debido a las consecuencias negativas, ya referidas, que habían generado sus embarazos y los permisos relacionados con la maternidad, tanto



para sus compañeros de trabajo que se lo hacían notar directamente con bromas, indiferencia y aislamiento; e indirectamente, su empleadora al no otorgarle el trabajo convenido o demorarlo, trasladarla de lugar y con buenos tratos cuestionar su maternidad con expresiones como “..otra vez...” como refirió que escuchó la deponente Gloria Arroyo Pérez del jefe de Constanza Astorga o “...a ti se te ocurrió quedar embarazada...”, lo que oyó Daniel Araya Moreno, por los dichos de la misma actora al contarle lo que le dijo el comandante producto del trabajo que realizaba. Este escenario le produjo a Constanza Astorga un cuadro depresivo, según refirió expresamente la testigo Gloria Arroyo Pérez, lo que fue refrendado con la deposición de Daniel Araya Moreno como de la prueba documental consistente en un certificado psiquiátrico, el cuadro de licencias médicas y las licencias que dan cuenta de su padecimiento emocional.

En consecuencia, sus ausencias estaban justificadas por sus permisos maternales y afirmar que la causa o parte de la causa es de su ausencia posterior al permiso de su tercer embarazo fue provocada por el ambiente antes descrito en su lugar de trabajo y su jefatura.

En este orden de ideas se puede colegir que la denunciada Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante de no mediar embarazos de la su trabajadora Constanza Astorga, la habría mantenido en su cargo, con buenas calificaciones, bien considerada y su contrata se hubiera renovado como lo había sido por más de 10 años nuevamente; por el contrario y como ocurrió luego de sus embarazos fue poco a poco aislada y desplazada a tareas de menor relevancia permitiendo, con ello, esconder en una resolución que simple vista aparece como justificada en “no cumplir las expectativas” y que las “funciones no son necesarias” , toda vez que el juicio demostró que fue por las ausencias prolongadas por razones de sexo y especialmente por los derechos amparados por a la maternidad lo que deriva en claros motivos discriminatorios.

Se debe tener presente que con las modificaciones introducidas por las leyes 18.620, 19.010, 19.759, 20.005, 20.067 y 20.545 al Código del Trabajo se refleja claramente no sólo la intención de avanzar y concretar la protección a la maternidad, plasmando con ello las ideas consagradas en diferentes tratados internacionales que se encuentran ratificados por nuestro país como los convenios N^{os} 3, 103 y 156 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)⁴; sino también,

⁴ Convenio N° 3, artículo 3 “En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto; y d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia” ; Artículo 4 “Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.” Convenio N° 103, artículo 6 “Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.” Convenio N° 156, artículo 8 “La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.”



en la exclusión de cualquier forma de discriminación la que en esta caso es por la condición de mujer de la denunciante y de los derechos a la maternidad a los que el Estado se ha obligado a respetarlos y favorecerlos conforme lo dispone el inciso segundo del artículo 5 de La Constitución Política de la República⁵.

Por lo anterior la prueba en su conjunto analizada permitió en este juicio acreditar los indicios y lograr, en este sentenciador, la necesaria y suficiente convicción, que permitieron develar los verdaderos motivos para la no renovación de la contrata de la denunciante Constanza Astorga lo que fue por motivos de discriminación en razón de su sexo vinculado a los derechos de la maternidad, contrarios a la dignidad de la persona conforme lo establecen nuestra bases institucionales de nuestra constitución establecida en el artículo 1⁶ y refrendada en el artículo 2 del Código del Trabajo⁷ y tratados internacionales, ejerciendo el empleador sus facultades sin justificación suficiente y desproporcionada limitando el pleno ejercicio de la mentada garantía según lo dispone el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo.

En el mismo sentido resultan de carácter grave al ser el empleador denunciado garante de la igualdad conforme ya se ha explicado. En consecuencia se dará lugar a la denuncia de impetrada por la actora y a la indemnización especial contemplada en el artículo 489 del código del ramo en los términos que se expresará en la parte resolutive de la sentencia.

DECIMO SEPTIMO: En cuanto a la excepción de caducidad. La excepción de caducidad impetrada por la denunciada será rechazada por cuanto como se ha referido a lo largo de esta sentencia el acto vulneratorio a la no discriminación en razón de su sexo vinculado a los derechos de la maternidad se concretan al momento de la no renovación de la contrata lo que se formaliza el día 12 de octubre del año 2018 al ser rechazado su recursos de reclamación respecto de la decisión tomada por su empleadora Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante y los demás antecedentes relacionados y ocurridos con anterioridad son hechos de contexto y constitutivos de indicios del acto discriminatorio, por lo que la acción no se encuentra extinguida por el transcurso del tiempo para ser ejercida en esa sede jurisdiccional.

DECIMO OCTAVO: Respecto de la claridad del libelo por no cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo. La denunciada reclamo la ineptitud del libelo afectando su derecho a defensa no obstante debe recordarse que el requisito establecido en el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo establece la necesaria exposición clara y circunstanciada de los hechos la que debe estar en concordancia con lo solicitado en la parte petitoria den la demanda al cual hace referencia el N° 5 de la norma ya referida. A lo anterior se agrega lo

⁵ El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

⁶ Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

⁷ 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, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.



dispuesto en el artículo 490 el que indica que la denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente, agregando que en el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación.

Lo anterior resulta relevante no sólo para las partes que requerirán conocer hechos y de esa manera exponer convenientemente lo que corresponda a sus intereses, resguardando con ello el principio de bilateralidad y derecho a la defensa efectiva de la atribución fáctica que realiza en su demanda o denuncia el actor.

También resulta trascendental el cumplimiento de dichos requisitos para el tribunal toda vez que son los hechos que deberá conocer eventualmente en un juicio, sobre los cuales deberá pronunciarse en una primera etapa respecto de la pertinencia o sobreabundancia de la prueba y luego sobre el fondo del asunto.

Que en este sentido debe destacarse que nuestra legislación laboral atendido la naturaleza del procedimiento que consagra principio de oralidad, concentración e inmediación hace necesaria e indispensable para la solución de la litis la relación circunstanciada de los hechos en un estándar de mayor precisión que aquella requerida en el ordenamiento procesal civil.

Que en razón de lo expuesto y observado el texto del libelo de inicio de esta causa se pueden advertir que el juez que resolvió sobre su interposición nada dijo respecto de la carencia de sus requisitos y derechamente la proveyó, según se observa en la historia de la causa. Luego el juez de la audiencia preparatoria pudo establecer el hecho litigioso y dejó en el registro de audio el derecho vulnerado que se reclamaba antes de establecerlo; luego la denunciada pudo entenderlo y defenderse contestando la demanda e interponiendo excepciones de incompetencia absoluta y caducidad y finalmente este juez pudo comprender la controversia y resolver el asunto sometido a su decisión.

Todas las circunstancias anotadas pretéritamente permiten estimar que las carencias estimadas por la denunciada en el libelo de demanda no son de la magnitud que hagan imposible cumplir con los fines antes expuestos por lo que a juicio de este magistrado no son de aquellos que la hacen inepta, mal formulada, ininteligible o vaga respecto de las personas, la causa de pedir o en relación a la cosa pedida de la cosa pedida, por lo que se rechazará.

DECIMO NOVENO: En cuanto al daño moral requerido por la denunciante. La denunciante reclamó daño moral por la discriminación sufrida.

Primeramente, es necesario recordar que respecto de la procedencia del daño moral relacionado con este especial procedimiento de tutela establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo se ha discutido su naturaleza, ya que para algunos autores sería de carácter punitivo⁸ y, para otros⁹, por daño moral, inclinándose este juez y compartiendo los criterios para así sostenerlo en los que ha referido el profesor Sergio Gamonal¹⁰ y estimar procedente el daño moral por sobre lo establecido en la norma ya referida.

⁸ Ugarte, José Luis, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador (Santiago, Legal Publishing, 2009), p. 90.

⁹ Gamonal, Sergio, El Daño Moral en el Artículo 489 del Código del Trabajo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLVII (Valparaíso, Chile, 2do semestre de 2016) (pp. 305 - 327.)

¹⁰ ídem.



En efecto, la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo se enmarca dentro de un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, en el derecho del trabajo, especializado, que radica por una parte en la liberación de prueba por parte del trabajador a cambio de una limitación de responsabilidad del empleador, otorgando, asimismo seguridad a ambas partes en cuanto a los montos involucrados.

Que sin perjuicio de lo señalado si el trabajador logra probar el daño moral sufrido y la necesaria compensación del mismo fuese mayor a aquella contemplada en la tarifa flotante del artículo 489 del Código del Trabajo, o sea mayor a 11 remuneraciones, no hay inconveniente en que sea compensado por el monto faltante.

En este orden de ideas *prima facie*, no puede descartarse la posibilidad y por consiguiente la de accionar legítimamente en forma extraordinaria por una indemnización complementaria en el orden del daño si aquella no es suficiente para la reparación integral por equivalencia del mismo cuando se trata de la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido como lo ha indicado al sentencia de la Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago, en causa *Negrete con Belenus S.A.* RIT N° 338-2013, de fecha 8 de mayo de 2013.

No obstante lo anterior la prueba incorporada al juicio no dio cuenta de un perjuicio mayor que la propia desvinculación vulneradora al derecho de discriminación en razón de su sexo vinculado a los derechos de la maternidad, por lo que no se accederá a la pretendida indemnización.

VIGÉSIMO: Base de cálculo. Última remuneración mensual. El inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo establece en su parte pertinente que: “...en el caso de acogerse la denuncia el juez ordenará (...) adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual...”

Por su parte el artículo 172 del Código del Trabajo expresa, en su inciso primero que “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. (...) Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.”

La denunciante indicó en su libelo que la última remuneración correspondía a la cantidad de \$1.390.011 y la denunciada negó, en términos generales tal hecho, sin indicar el monto que correspondía. Por otra parte, ni denunciante ni denunciada aportó prueba al juicio que diera cuenta del monto de al ultima remuneración no obstante al tratarse de trabajadores que están sujetos a una tabla de escala de remuneraciones y esta se puede observar en las páginas que el Estado de Chile a dispuesto a propósito de la política de Gobierno Transparente en la web constituyendo dicho antecedente público que no requiere ser probado y así se puede establecer que la contrata de personal profesional de la Armada de



Chile el año 2018 percibía la cantidad de \$1.490.994¹¹, que es in monto un poco mayor al indicado por la actora, debiéndose estar al que a referido la propia parte para no afectar la sentencia y excederse a lo solicitado.

Por las consideraciones antes expuestas y de conformidad a lo dispuesto en los los artículos 1 y 5 de la Constitución Política de la República; artículos 1, 2, 4, 5, 425, 432, 446, 485, 488, 489 y demás pertinentes del Código del Trabajo convenios N^{os} 3, 103 y 156 de la Organización Internacional de Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que se **rechazan** las excepciones de incompetencia absoluta del Tribunal, caducidad e ineptitud del libelo intentadas por la denunciada.

II.- Que se **acoge** la denuncia interpuesta por doña **Constanza Fernanda Astorga Lizama**, en contra de empleadora el **Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante**, todos ya individualizados y en consecuencia se declara que la no renovación de la contrata lo fue por motivos de discriminación en razón de su sexo vinculado a los derechos de la maternidad conforme lo dispone el artículo 485 inciso 2 en relación con el artículo 2 ambos del Código del Trabajo y se condena al pago de una indemnización de 10 remuneraciones equivalentes a \$13.900.110.

III.- Que se **rechaza** la indemnización por daño moral reclamada por la denunciante.

IV.- Que **deberá** pagarse esta indemnización con los intereses reajustes conforme lo establece el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que se **condena** en costas a la denunciada, la que se regula en la suma de \$1.300.000.

VII.- **Devuélvase** a los intervinientes la prueba documental incorporada, la que deberá ser retirada dentro del plazo de 60 días corridos contados desde que la sentencia quede ejecutoriada bajo apercibimiento de su destrucción.

Regístrese, notifíquese a las partes en la forma que establece el inciso final del artículo 457 y 461 del Código del Trabajo y archívese en su oportunidad.

RIT: T-727-2018

RUC: 18-4-155762-4

Dictada don **CAMILO OBRADOR CASTRO**, Juez suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.

¹¹ http://transparencia-armada.cl/transparencia_activa/remuneraciones/remuneracionecp.html.

