

La Serena, veintidós de octubre de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido doña **ANDREA ELIZABETH CONTRERAS GARCIA**, analista de sistema, cédula de identidad número 12.033.313-5, domiciliada en calle Los Girasoles 5460, Villa La Florida, comuna de La Serena; interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral con ocasión del despido injustificado y en subsidio demanda por despido improcedente en contra de **CARABINEROS DE CHILE**, RUT 60.505.000-K, representada legalmente por don Mario Rozas Córdova, general de carabinero, cédula de identidad número 10.943.125-7, ambos domiciliados en Avenida Libertador Bernardo O'Higgins N° 1196, comuna y ciudad de Santiago, Región Metropolitana.

Indica que el 28 de noviembre de 2011 fue contratada bajo la modalidad "contratada por resolución", ejerciendo funciones como analista de sistema en la institución de Carabineros de Chile, las labores que desempeñaba en la Institución dicen relación con el manejo del sistema estadístico de la unidad referido al análisis de datos delictuales y de control de gestión en la Primera Comisaría de la Serena, el contrato se renovó de forma sucesiva hasta diciembre de 2019, con grado 13, su jornada laboral era de 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes desde las 8:00 hasta las 18:00 horas y con una remuneración imponible mensual de \$914.129.-

Refiere que en el mes de febrero de 2019 en una reunión llevada a cabo para dar a conocer las estadísticas de robo al Coronel Espinoza Prefecto de la Provincia del Limarí, el Capitán Gino Méndez Molla, comisario de la Primera Comisaría de La Serena le indicó, previo a comenzar la reunión, que debía guardar silencio sobre la exposición de la información la que sería entregada por él mismo, acató dicha instrucción hasta que el Prefecto Coronel Espinoza le solicita que el informe sea expuesto por la propia denunciante en atención a sus años de experiencia, lo que generó la molestia del capitán, quien la increpó acusándola de abuso de confianza y de sobrepasar las facultades establecidas para su cargo; a partir de esa situación comenzó a ser objeto de conductas constitutivas de acoso laboral.

Como consecuencia de estos hechos se le diagnosticó una reacción aguda al estrés y depresión moderada en tratamiento y con medicación; señala que al tiempo de su licencia médica la analista territorial doña Bárbara León Manríquez, confecciona el oficio N°01 de fecha 12 abril de 2019 donde expone: *"que no encontró base de datos de Robo de Bicicletas, y que esto habría causado un trastorno administrativo"*, ante dicha denuncia el Capitán Méndez solicitó retirar el computador del puesto de trabajo de la denunciante para ser periciado por la Regional de Telecomunicaciones de Coquimbo, requiriendo en el documento NCU 94290953 lo siguiente: *"Pueda efectuar una revisión a los equipos computacionales utilizados por el personal analista de esta unidad, a fin de verificar si existe algún robo de información..."*, pero lo cierto es que el único equipo retirado fue el de la denunciante y el resultado de dicha pericia según informe técnico 03/2019, dio cuenta de que nunca existió sustracción de la información denunciada, tratándose solo de acusaciones infundadas y carentes de veracidad. Luego de este hecho y muestras del hostigamiento reiterado, el Capitán Méndez le hizo un llamado de atención por mantener dos programas extra



KHGXWSEZSE

institucionales en su computador, tampoco informó al prefecto coronel Espinoza que la acusación de robo de información era falsa, así como tampoco hizo nada para impedir que la CPR doña Bárbara León continuara con el rumor del robo de información, sabiendo que ello no era así; y no se le hizo entrega de los antecedentes en relación con este caso cuando formalmente los requirió.

Con posterioridad a lo expuesto, el Capitán Méndez decidió removerla de la Oficina de Operaciones y trasladarla a la Oficina de Órdenes Judiciales, transgrediendo el Reglamento de Disciplina al aplicar más de una sanción por una misma falta.

Añade que en mayo de 2019 solicitó entrevista con el Capitán José Oyarce Vasconcellos para exponer su situación, pero ello no fue posible y estando fuera de la oficina del Comisario comentó al Mayor Francisco Aravena Padilla, Subprefecto Administrativo (SPA) que deseaba entrevistarse con el Prefecto y le expuso su situación sobre la acusación de robo informático que afectó su nombre y reputación como profesional, indicándole de manera verbal que no se puede hacer nada, pero posteriormente el Capitán Méndez le pidió cuenta de esa conversación con el Mayor Aravena sin perjuicio de que había sido informal siendo acusada de no haber requerido autorización dando origen a otro llamado de atención según oficio N° 223. A consecuencia de lo anterior solicitó audiencia con el Prefecto Coronel Espinoza, le relató los hechos y el estado de angustia por el acoso laboral que recibía del Capitán Méndez, lo que fue desestimado y sobre su inquietud de la falsa acusación resolvió iniciar una a investigación administrativa por la acusación de sustracción de información.

En agosto de 2019 el Capitán solicitó su traslado a la Oficina de Órdenes Judiciales transgrediendo el Reglamento de Disciplina de Carabineros de Chile N° 11 en su artículo N° 13 que establece “*una misma falta deberá ser castigada por un solo superior y con una sola sanción disciplinaria.*”, que si bien se señala que este cambio se efectuaría a contar del día 13 de agosto de 2019 lo cierto es que la fecha efectiva del cambio había sido el 06 de mayo anterior, situación que consta a los funcionarios de la Comisaría y además deja en evidencia oficio N° 918 que ella misma redacta y que fue dirigido al Juzgado de Policía Local, donde constan sus iniciales de responsabilidad y que fue emanado desde esa oficina.

La teniente Camila Bravo Briceño señala en el documento NCU N° 95579213 de mayo del año 2019 que las motivaciones para su traslado son: “... *que debido a su reciente licencia médica y al ausentarse de esta oficina, ella se sentía incomoda de volver a trabajar, ya que presumía que existía un grado de desconfianza hacia ella, es por ese motivo que me solicitaba el cambio de dependencia...*”, pero jamás solicitó el cambio de oficina por problemas de salud, aunque reconoce que sentía un grado de desconfianza por la denuncia efectuada en su contra por la CPR León Manríquez.

Agrega que en agosto de 2019 el capitán Méndez solicitó que se elimine el “nodo” de analista estadístico que le correspondía argumentando que no mantiene información relevante y que el cargo no existe en esa unidad, allí ella mantenía el respaldo de la información referida al robo informático que se le inculcó y que daba cuenta que sí había remitido los datos a otros analistas.

A finales del mismo como no fue informada formalmente de su evaluación consultó el Subcomisario Roberto Toro, quien le manifestó que contaba con 48



puntos considerando su desempeño y compromiso, pero fue rebajada por el capitán Méndez a 40 puntos, por eso se entrevistó con el capitán el 10 de septiembre de 2019, quien le indicó que no podía obtener mayor puntaje porque era lo que él veía y sentía, que le molestaba que ella no participara de las convivencias en horario laboral y que pidiera copia de los documentos que originaron la pericia en su computador, en el informe se consigna: *“CPR de desempeño normal que debe mejorar las relaciones interpersonales y comunicación con su jefatura y personal donde desempeña su trabajo debiendo acatar en forma estricta las órdenes y normativas de Carabineros de Chile”*, lo que no era acorde con su reconocido buen desempeño.

A requerimiento del capitán se instruyó la cancelación de sus claves institucionales, con el fin de que no se vulnerara información relevante del servicio en otra dependencia, acusándola nuevamente de hechos respecto de los cuales fue absuelta.

De esta forma, la denunciante manifiesta haber sido perjudicada en su situación laboral y oportunidades de empleo, ya que en visita del Coronel Eugenio Moll Ramírez Jefe de Operaciones de la Zona requirió su cambio de funciones para que continuara como analista estadístico de la unidad; pero Capitán Méndez se negó a cumplirlo argumentando que era su decisión y no debía ser cuestionada.

Habiendo recurrido de las calificaciones ante la Junta Calificadora logró que ascendiera a 45 puntos desestimándose los fundamentos descritos en el Anexo N° 12 por el capitán Méndez, quien tenía como único objetivo que no se renovase su contrato, acusándola sin fundamentos ni antecedentes de mantener actitudes de malos tratos con sus compañeros, aunque de igual forma y tras una llamada a la capitán Zúñiga de P 5 consiguió la no renovación de su contrato para el año 2020.

Atendidos los múltiples actos de hostigamiento y persecuciones por abuso de poder cometidos por el capitán Gino Méndez, ha visto dañado no solo su ámbito laboral sino también le generó un daño psicológico, físico y moral; la no renovación de su contrato pese al excelente desempeño en la Institución, es demostrativo de haberse vulnerado los derechos amparados en el artículo 19 de la Constitución, en relación al artículo 486 del Código del Trabajo ante el trato discriminatorio y arbitrario que afectó sus derechos de igualdad ante la ley al no renovársele su contrato ni respetar los criterios debidamente fundados para tomar tal decisión que debió basarse en fundamentos objetivos como el proceso de evaluación y desempeño atendido lo dispuesto en el art. 57 número 7 de la normativa del personal contratado por resolución, lo que en el caso no ocurrió.

Finalmente señala que desconoce los motivos de su desvinculación, que siempre contó con buenas calificaciones y fue reconocida por la Repartición por su trayectoria en el área de análisis delictual, de los hechos descritos se evidencia que existió una motivación personal del capitán Gino Méndez de no renovar su contrato, lo que logró a través de redes internas, siendo finalmente desvinculada de la institución el 31 de diciembre de 2019.

Hace presente que en todas sus actuaciones el capitán Méndez contó con el respaldo del Mando de Repartición, nunca se le consultó de la efectividad de las acusaciones, ni se indagó si provenían del criterio personal del capitán.



Agrega que la facultad de mando del empleador no puede transgredir de forma alguna los derechos del trabajador, más aún, si están reconocidos tanto en la Constitución como en tratados internacionales, en este caso la transgresión a la integridad psíquica, se ha efectuado y desarrollado continuamente desde febrero del año 2019, siendo vejada sin que exista motivo plausible para ello, cumpliéndose en la especie todas y cada una de las etapas del mobbing o acoso laboral que reconoce la doctrina., según se detallara. Describe que son indicios de las vulneraciones denunciadas: el constante maltrato psicológico de su superior que concluyó en atenciones psicológicas, siquiátricas y dermatológicas que mantuvo incluso después de ser despedida, la notificación de baja calificación sin fundamento, la acusación de robo, la pérdida de oportunidad laboral ofrecida y negada por el superior, la notificación de la decisión de no renovar su contrata sin argumento objetivo alguno.

Solicita previas citas legales y jurisprudenciales que se acoja la denuncia de vulneración de las garantías constitucionales consagradas en el art. 19 número 1, inc. 1°, N° 4 y N°5 de la Constitución Política, inc. 2 del art. 2 del Código del Trabajo, que se declare que el despido es injustificado, las indemnizaciones legales, recargo del 80% y se le condene por concepto de daño moral por la suma de 20 millones de pesos o la suma que este Tribunal determine, con costas.

En subsidio y por los mismos argumentos demanda por despido injustificado.

SEGUNDO: Que, contestando la demanda comparece el abogado Procurador Fiscal, oponiendo en primer término la excepción de incompetencia absoluta argumentando que no existió una relación laboral entre las partes y que el vínculo no estaba regido por el Código del Trabajo, que la demandante se desempeñaba en sus funciones sobre la base de la figura jurídica a contrata, motivo por el cual su relación estaba regida por el derecho público y específicamente por la Ley 18.961 Ley Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile así como el Estatuto Personal de dicha institución, conformando un marco legal especial, por lo que la normativa laboral no tiene ninguna incidencia en el conflicto cuyo origen se encuentra exclusivamente en la aplicación de las normas estatutarias.

En subsidio a lo anterior, opone la excepción de incompetencia absoluta en razón de la materia por la acción de daño moral atento a lo dispuesto en el art. 420 del Código del Trabajo, puesto que este Tribunal carece de competencia para conocer y pronunciarse sobre la procedencia de tal daño el cual es materia propia del derecho común por lo que corresponde ser analizado en sede civil, cuestión que es corroborada por la especificidad de las indemnizaciones contenidas en la normativa laboral, así como el contenido expreso de la Ley en orden a obtener solo prestaciones económicas con ocasión del despido vulneratorio de derechos y no así lo que pretende la denunciante que es ver resarcido su menoscabo moral, hechos que por lo demás omitió señalar en el libelo de la demanda.

Agrega que la denunciante goza de un estatuto especial contenido en la Ley Orgánica Constitucional de Carabineros así como el estatuto que lo regula, por lo que este Tribunal carece de competencia para conocer de una demanda de tutela de derechos fundamentales deducida por una ex funcionaria pública regida por una normativa especial.



KHCXWSEZSE

De igual forma, la demandante carece de legitimación activa por no tener la calidad de trabajadora en los términos que define el mismo Código, esto en virtud del tipo de contratación que la vinculaba con Carabineros de Chile. Asimismo, en el caso de marras ocurre la falta de legitimación pasiva del denunciado, por no ser éste una entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio que pueda ser emplazada en juicio sino por medio del Fisco de Chile, carece por lo tanto de la calidad de empleador en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo, puesto que no ha existido un contrato de trabajo en que se pretenda fundar la acción.

Respecto a las alegaciones y defensas niega y controvierte todos los hechos respecto a la existencia de conductas de acoso o acciones vulneratorias de garantías constitucionales que se acusen cometidas en contra de la denunciante, específicamente lo que dice relación con la no renovación del contrato; y que por ninguna razón este es un acto que vulnere el derecho a la integridad psíquica de la actora, controvierte también las indemnizaciones y prestaciones que se reclaman en atención a que la actora ha cesado en sus funciones por un hecho objetivo derivado de las necesidades del servicio, prioridades públicas de la institución y la disponibilidad presupuestaria que es el hecho de la llegada del plazo que dispuso su contrata para el año 2019 según da cuenta Resolución Exenta N° 1386 del 21 de noviembre de 2019, instrumento que se basta así mismo, y que por lo demás la decisión corresponde a una atribución exclusiva del Servicio quien es el que determina la extinción del vínculo, así también lo dispone el art. 7 de la Ley Orgánica que regula la materia, por todo lo anterior es que resulta improcedente la acusación de vulneración de garantías que arguye la denunciante.

Sostiene que no es efectivo que Carabineros de Chile haya incurrido en acciones u omisiones que signifiquen vulneración de los derechos amparados por la Constitución Política de la República en su art. 19 N° 1, no corresponde además señalar que la no renovación corresponda a una imputación de acoso laboral y que los supuestos indicios de discriminación se sustentan nada más que en apreciaciones subjetivas y que en nada podrían equipararse a una discriminación arbitraria como consecuencia del cese de los servicios.

Posterior a la fecha de la Resolución Exenta que dispuso la no renovación del contrato, el Coronel Espinoza recibió en audiencia a la ex funcionaria donde expuso los hechos materia de estos autos, hechos que motivaron una investigación por parte del Fiscal Jefe de la Fiscalía Administrativa, informe que concluye que se debe desestimar el reclamo en todas sus partes atendido la falta de pruebas que permitan formular cargos contra el Capitán acusado, destaca especialmente la declaración de 5 testigos los cuales estuvieron contestes en señalar que *“el trato brindado por el SS.OO., siempre se enmarcó con respeto y deferencia, que el trato otorgado era de índole laboral y sólo profesional”*, además argumentaron que jamás escucharon al actual Mayor Méndez, tratar o referirse con groserías a la demandante.

Añade que existen imprecisiones en la demanda referidas al cambio de oficina ya que ésta fue solicitada por la denunciante en forma presencial y por vía electrónica, la evaluación de desempeño fue confeccionada por el señor Méndez,



KHGXWSEZSE

y sí reconoce que existieron 2 llamados de atención durante el año 2019 tal cual lo relató la ex funcionaria en la demanda.

Por las razones ya expuestas no es posible sostener que se haya transgredido la garantía del art. 19 N° 1 ya que no implica una perturbación que ponga en riesgo su vida, integridad física o psíquica imputable a la Institución, sino que los hechos corresponden a discrecionalidades entregadas por la ley a la autoridad la cual dio cumplimiento a las exigencias de fundamentación y motivación de la decisión.

Por último, detalla que cada una de las prestaciones demandadas debe ser rechazada por los fundamentos planteados en la contestación y que se han mencionado latamente.

Solicita se acojan las excepciones opuestas o en subsidio, se rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

En subsidio contesta la demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones reproduciendo por economía procesal los argumentos ya esgrimidos.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria, fracasado el llamado a conciliación se acordaron como hechos pacíficos: 1.- Que el vínculo contractual con la demandada era de Personal Contratada por Resolución regida por la Ley Orgánica de Carabineros y Estatuto respectivo. 2.- Que el monto de la última remuneración ascendía a la suma de \$914.129.-

Se establecieron como puntos de prueba: 1.- Efectividad de haberse vulnerado las garantías de los numerales 1, 4 y 5 del Artículo 19 de la CPE y la garantía de no discriminación que contempla el artículo 2 del Código del Trabajo, que culminaron con la no renovación de la contratación de la demandante. 2.- Existencia, origen, naturaleza y monto de los perjuicios que se demandan. 3.- Circunstancias en que se produjo la no renovación de la contratación de la actora, fundamentos y apego a la normativa interna que rige la materia.

CUARTO: Que, la parte denunciante a fin de allegar indicios suficientes respecto de la vulneración alegada, ofreció e incorporó los siguientes medios de convicción:

I.- Documental:

1.- Copia simple de set de felicitaciones a la funcionaria Andrea Contreras de fechas 18, 23 y 29 de enero de 2018.

2.- Copia simple de denuncia efectuada por doña Bárbara León Manríquez, analista territorial de la Primera Comisaria de La Serena, de fecha 12 de abril del año 2019.

3.- Copia simple de documento electrónico ordinario correspondiente a una denuncia de robo de información de fecha 14 de abril del año 2019, efectuada por don Gino Méndez Moya, Capitán Primera Comisaria de La Serena.

4.- Copia simple de llamado de atención de fecha 01 de mayo de 2019, efectuada por el Capitán Gino Méndez Moya de la Primera Comisaria de La Serena.

5.- Copia simple de descargo de llamado de atención efectuado por doña Andrea Contreras García de fecha 03 de mayo del año 2019.

6.- Copia simple observaciones de fecha 07 abril de 2019 y llamado de atención de fecha 10 de mayo 2019, ambas efectuados por el capitán don Gino



Méndez, acompañando a su vez, copia de descargos de fecha 08 y 15 de mayo de 2019, ambos efectuados por doña Andrea Contreras García.

7.- Copia simple de documento electrónico de fecha 09 de mayo de 2019, en la cual el capitán don Gino Méndez reitera solicitud de cambio de área de trabajo de la funcionaria doña Andrea Contreras García, incluyendo respuesta por parte de sus superiores.

8.- Copia simple de requerimiento realizado por doña Andrea Contreras, a la Contraloría General de Carabinero departamento de informaciones pública y Lobby, de fecha 25 de junio del año 2019.

9.- Copia simple de documento electrónico de fecha 30 de agosto del 2019, en la cual el capitán don Gino Méndez solicita eliminación de cargo de doña Andrea Contreras.

10.- Copia simple de recurso jerárquico impetrado por doña Andrea Contreras de fecha 17 de septiembre de 2019.

11.- Copia simple de documento electrónico que da cuenta del peritaje realizado al computador de trabajo asignado a doña Andrea Contreras García de fecha 23 de septiembre del año 2019.

12.- Copia simple de documento electrónico de fecha 26 de septiembre de 2019, en el cual el capitán don Gino Méndez solicita cambio de área de trabajo de la funcionaria doña Andrea Contreras García, incluyendo la respuesta a dicha solicitud.

13.- Documento Resolución junta calificadora de 10 de octubre de 2019.

14.- Copia simple de documento electrónico de fecha 14 de octubre del 2019, en el cual el capitán don Gino Méndez solicita eliminación de las claves con las cuales operaba la funcionaria doña Andrea Contreras, acompañando respuesta.

15.- Copia simple de documento electrónico de fecha 24 de octubre de 2019, en el cual se solicita contar con la especialidad de doña Andrea Contreras.

16.- Copia simple de documento electrónico de fecha 07 de noviembre de 2019, en el cual el capitán don Gino Méndez informa el despacho de la CPR de doña Andrea Contreras.

17.- Copia simple de resolución exenta correspondiente a la no renovación del contrato de doña Andrea Contreras García de fecha 21 de noviembre del año 2019.

18.- Copia simple de documento electrónico por denuncia por acoso laboral, efectuado por doña Andrea Contreras de fecha 27 de noviembre del año 2019.

19.- Copia simple de interconsulta o derivación Psiquiatra de doña Andrea Contreras García de fecha 28 de febrero del año 2020, correspondiente al Hospital de Coquimbo.

20.- Copia simple de informe Psicológico de doña Andrea Contreras de fecha 29 de febrero del año 2020. (Solo informe sin documentos anexos)

21.- Copia simple de licencia médica de fecha 08 y 15 de abril del año 2019, acompañando set fotográfico.

22.- Copia simple de evaluación de desempeño laboral de doña Andrea Contreras periodo 2016.

23.- Copia simple de evaluación de desempeño laboral de doña Andrea Contreras periodo 2017.



24.- Copia simple de evaluación de desempeño laboral de doña Andrea Contreras periodo 2018.

25.- Copia simple de evaluación de desempeño laboral de doña Andrea Contreras periodo 2019.

26.- Copia Simple de Resolución 402 de fecha 29 de noviembre de 2011 contrata en modalidad de CPR y preste funciones en la Unidad que se indica y hoja de vida institucional de doña Andrea Contreras de todo el periodo laboral.

27.- Copia simple de cuadro comparativo correspondiente a los años 2019 y 2020, en relación al presupuesto de Carabineros.

28.- Copia simple de gastos de leyes permanente correspondiente al año 2020.

29.- Copia simple de información de personal correspondiente a los años 2019 y 2020.

QUINTO: Que, la parte denunciada en apoyo de su defensa se valió de la siguiente prueba:

I.- Documental.

1.- Evaluación de desempeño del personal contratado por resolución de doña Andrea Contreras García, correspondiente al año 2018, emitido por Carabineros de Chile, que contiene Relación de licencias médicas y Relación de sanciones o felicitaciones correspondiente al proceso de evaluación personal C.P.R. del año 2018, respecto de la demandante.

2.- Acta de notificación de fecha 27 de noviembre de 2019, realizada por el Subprefecto Administrativo de la Prefectura Coquimbo N° 6 de Carabineros de Chile, mediante la cual se notifica a la demandante la no renovación de su contrato.

3.- Evaluación de desempeño del personal contratado por resolución de doña Andrea Contreras García, correspondiente al año 2019, emitido por Carabineros de Chile, que contiene Relación de sanciones o felicitaciones, Relación de licencias médicas correspondiente al proceso de evaluación personal C.P.R. del año 2018, respecto de la demandante; asimismo, contiene Acta de comparecencia ante recurso de reconsideración verbal de fecha 10 de septiembre de 2019; Relación del personal (C.P.R.) que estima no ser conveniente renovar su contrato para el año 2020; Recurso Jerárquico de la demandante; y Acuerdo N° 1 de la Comisión Evaluadora de C.P.R. de IV. Zona de Carabineros de Chile, de fecha 10 de octubre de 2019.

4.- Resolución Exenta RA N° 110207/3/2019 de fecha 7 de enero de 2019, de la Dirección Nacional de Personal de Carabineros de Chile, mediante la cual se prorroga la contrata de la demandante.

5.- Resolución Exenta N° 1386 de la Dirección Nacional de Personal de la Subdirección General de Carabineros de Chile, de fecha 21 de noviembre de 2019, mediante la cual se dispone la no renovación de contrato de personal C.P.R. de la demandante.

6.- Oficio N° 221 de la 1ª Comisaria de La Serena de la Prefectura de Coquimbo de Carabineros de Chile, de fecha 10 de mayo de 2019, dirigido a la demandante.



7.- Oficio N° 223 de la 1ª Comisaría de La Serena de la Prefectura de Coquimbo de Carabineros de Chile, de fecha 10 de mayo de 2019, dirigido a la demandante.

8.- Hoja de Vida de doña Andrea Contreras García, emitida por la Prefectura Coquimbo N° 6 de Carabineros de Chile.

9.- Investigación administrativa, a raíz del reclamo formulado por la demandante por razones de acosos laboral, iniciado mediante documento electrónico N.C.U. 105903520 de fecha 27 de noviembre de 2019.

10.- Directiva del Personal contratado por Resolución C.P.R., de Carabineros de Chile, del año 2010.

11.- Proyecto de Ley de Presupuestos año 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, específicamente de Carabineros de Chile.

12.- Proyecto de Ley de Presupuestos año 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, específicamente de Carabineros de Chile.

IV.- Oficios leerlo

Respuesta oficio al Departamento P.5, Personal Civil de Carabineros, para que informe:

Cuántas contrataciones de personal CPR/Jornal hubo el año **2019** y cuánto fue el gasto total asignado a esas contrataciones.

Cuántas contrataciones de personal CPR/Jornal hubo el **año 2020** y cuánto fue el gasto total asignado a esas contrataciones.

Cuántas no renovaciones de personal CPR/Jornal se produjeron en diciembre del año 2019.

SEXTO: Que, en cuanto a la excepción de incompetencia que ha opuesto el Fisco de Chile argumentando que no existió una relación laboral regida por el Código del Trabajo, que la demandante se desempeñaba como contrata, su relación estaba regida por el derecho público y específicamente por la Ley 18.961 Ley Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile y el Estatuto del Personal de dicha institución, que se trata de un marco legal especial y no tiene cabida la normativa laboral debiendo aplicarse normas estatutarias por lo que este tribunal carece de competencia para conocer.

Esta jueza comparte el criterio que ha sostenido la Excma. Corte Suprema en el fallo de 22 de junio de 2021 en causa Rol N° 36.835-2019, causa en la que conociendo de un recurso de unificación de jurisprudencia en relación con el tema de la competencia de la judicatura laboral en relación con una acción de tutela laboral interpuesta por un subteniente en contra del Ejército de Chile, ha señalado que no existe impedimento para aplicar las normas de tutela laboral a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, que la relación entre un funcionario público y el Estado es de tipo laboral aunque sujeta a un estatuto especial, por lo que no resulta procedente privarlo de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos sustanciales en la relación de trabajo, por el sólo hecho que las normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo y no a un decreto de nombramiento, agrega que en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración el Estado ejerce funciones habituales de dirección como lo hace todo empleador, concluye así que el juzgado de letras del trabajo es



competente para conocer de las demandas de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuestas con ocasión del término de una contrata, entendiendo que dicha disputa está comprendida en aquellas a las que se refiere el artículo 420, letra a) y el artículo 485 del Código del Trabajo en cuanto “cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales”. Agrega que atendida la entidad y naturaleza de los derechos que por esta vía se pretende proteger, no existe una razón jurídica valedera para excluir de su aplicación a toda una categoría de trabajadores, como son los funcionarios públicos. Se hace alusión también a que esta interpretación ha tenido reconocimiento legislativo mediante la promulgación de la ley 21.280, de 30 de octubre de 2020, que vino precisamente a zanjar esta discusión.

De esta forma, siendo competente para conocer de la demanda de autos el juzgado de letras del trabajo corresponde rechazar la excepción.

Por los mismos argumentos se descarta la alegación de falta de legitimación que se plantearon, porque como se ha señalado entre las partes existe un vínculo que para efectos de la acción de tutela es calificado de laboral, siendo procedente accionar en contra de Carabineros representado por el Fisco de Chile.

SEPTIMO: Que, sobre el vínculo existente entre las partes, no existe contravenia en cuanto a que la denunciante Andrea Contreras García comenzó a prestar servicios para Carabineros de Chile mediante Resolución Exenta N°402 de 29 de noviembre de 2011 de la Dirección Nacional del Personal, se le contrató a contar del 28 de noviembre y hasta el 31 de diciembre de 2011, como “Administrativo Oficina de Operaciones”, bajo la modalidad “Contratado por Resolución”. Siempre como “Administrativo Oficina de Operaciones”, se renovó su contrato por los años, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, todos con fecha de término los 31 de diciembre de cada año, su última renovación en idéntico cargo se hizo por Resolución Exenta N°3 de 1 de enero de 2019, de la Dirección Nacional de Personal. Finalmente mediante Resolución Exenta N°1386 de 21 de noviembre de 2019, de la Dirección Nacional de Personal, se puso término del Contrato de Administrativo de Oficina de Operaciones C.P.R. por vencimiento del mismo, siendo la actora notificada personalmente el 27 de noviembre de 2019.

La controversia a autos radica en los hechos que motivaron la decisión de no renovar la contrata de la demandante, mientras ella denuncia que es la culminación de una serie de actos de acoso laboral, desplegados y amparados principalmente por su superior el capital Guido Méndez, quien fue respaldado por la superioridad de la institución, actos que han vulnerados sus derechos fundamentales a la integridad física y psicológica, a la honra, a la inviolabilidad de la comunicación privada, y el derecho a la no discriminación; la denunciada lo niega argumentando que la sola llegada del plazo es suficiente para no renovar una contrata, pero que además están los fundamentos de la Resolución Exenta N°1386 de 21 de noviembre de 2019, de la Dirección Nacional de Personal que alude a razones presupuestarias que determinan reducir los contratos de personal, motivo por el cual se hizo una revisión del personal contratado bajo la modalidad C.P.R., en cuanto al desempeño profesional, aptitudes y condiciones en el desarrollo de sus labores; funciones suprimidas o asumidas por personal de Planta y con ello se determinó los cargos que podían



ser prescindibles, conforme a las necesidades del servicio, con la finalidad de ajustarse al Presupuesto año 2020. Estimando así que el criterio se basa en asuntos presupuestarios, por lo que la desvinculación de la demandante se enmarca en las atribuciones exclusivas del servicio, que, basándose en criterios de mérito, oportunidad o conveniencia, amparado además en el artículo 7 de la Ley Orgánica de Carabineros que dispone que los C.P.R durarán como máximo hasta la fecha que se establece en la contratación. Agrega que la resolución se basta a sí misma en cuanto a la fundamentación descartando cualquier indicio de arbitrariedad, sin que exista afectación de los derechos fundamentales de la actora porque la autoridad en conformidad a su mandato legal, actuó conforme al principio de juridicidad para determinar su cese.

En su defensa agrega que la actora sólo después de notificado el cese de su contrata informó al Mando de Repartición, Coronel Espinoza el hecho de haber sufrido acoso laboral por parte del capitán Méndez, disponiendo el inicio de una investigación formal, en la que no fue posible acreditar la denuncia; la solicitud de cambio de oficina fue solicitada por la propia denunciante y los llamados de atención de que fue objeto se enmarcan en las potestades disciplinarias regulares, de manera que los indicios de discriminación carecen de suficiencia. Finalmente sobre el derecho a la vida y a la integridad psíquica de la persona, se debe también descartar alguna vulneración, su protección dice relación con actos positivos que amenacen, amaguen o ataquen directamente la vida de una persona, que configuren un detrimento o imposibilidad de su continuación, la afectación de la actora es la natural en el caso de cese de servicios.

OCTAVO: Que, la acción de tutela laboral está destinada al resguardo de aquellos derechos fundamentales enumerados taxativamente en el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación con lo previsto en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, incluida también la no discriminación, en relación con el artículo 2° del cuerpo legal citado; y el derecho a no ser objeto de represalias laborales o garantía de indemnidad, en los términos que indica la citada disposición.

En materia probatoria, la acción de tutela contempla un procedimiento excepcional, porque reconoce en el artículo 493 del Código del Trabajo la posibilidad al actor de probar la vulneración de derechos que alega, mediante la denominada prueba indiciaria, que implica un aligeramiento probatorio para el demandante trabajador, exigiéndosele una prueba de menor entidad al momento de aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes de los hechos constitutivos de la vulneración de los derechos, de manera que sea el demandado quien deba explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, probando que su actuar ha sido razonable y que se enmarca dentro de sus facultades de dirección y organización.

NOVENO: Que, para resolver el asunto de autos se hace necesario determinar si la denunciada vulneró el derecho a la la integridad síquica, derecho a la honra, y el derecho a la no discriminación arbitraria de la demandante.

En el análisis de los antecedentes aportados se debe tener en cuenta la especial exigencia probatoria de acuerdo con el artículo 493 del Código del Trabajo, en el sentido de que basta con que se aporten antecedentes que constituyan indicios suficientes de los hechos constitutivos de la vulneración que



se reclama, y de estimarse que la prueba cumple con este estándar, será la denunciada quien deba probar que la no renovación de la contrata de la actora se justifica suficientemente, que se enmarca dentro de las facultades de quien lo dispuso y que es proporcional a los hechos.

DECIMO: Que, según históricamente lo interpretó la Contraloría, antes de acoger el principio de la confianza legítima, la no renovación o el término anticipado de una contrata es una facultad discrecional de la administración, que no necesitaba motivación cuando contiene la fórmula mientras sean necesarios sus servicios o una similar, así la superioridad podía concluir la en el momento que juzgue conveniente, sin requerir de la aceptación del afectado, conteniendo los fundamentos específicos del caso.

El sentido y alcance de la discrecionalidad en un Estado Constitucional de Derecho no puede entenderse como poder administrativo absoluto, se trata de un poder legal, sujeto a restricciones jurídicas sustantivas, constituidas por, a lo menos, el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, siendo necesario que exista una justificación que excluya cualquier motivación lesiva de derechos fundamentales como puede ser la razón discriminatoria o de represalia y que además satisfaga la necesaria proporcionalidad que exige el artículo 493 del Código del Trabajo.

Por otra parte, la reiterada y continua renovación de la contrata, en este caso desde el mes de noviembre de 2011, genera en el funcionario una expectativa legítima de una nueva renovación, la protección de esta expectativa cuenta con reconocimiento administrativo a través del Dictamen N°22.766 de la Contraloría General de la República y judicialmente la Excm. Corte Suprema ha recogido ese criterio de manera estable, encontrándose asentado que la decisión de no renovar una contrata violenta el principio de la confianza legítima del funcionario que alberga la justa expectativa de ser recontratado para el año siguiente, confianza que, en todo caso, se configura a juicio de ambas jurisdicciones, cuando concurre un elemento temporal estabilizador, esto es, que se hayan producido renovaciones sucesivas mayores a dos años, como es el caso de autos.

Sobre la confianza legítima, criterio cuya aplicación se ha señalado expresamente también alcanza al personal contratado por resolución (CPR) de acuerdo con el Decreto con fuerza de ley N° 2, de 1968, del ex Ministerio de Interior, Estatuto del Personal de Carabineros de Chile, la Contraloría precisó a través de Dictamen N° 6.400, de 2018 que existiendo el elemento temporal antes indicado, la decisión de no renovar o concluir una designación a contrata antes del vencimiento del plazo estipulado, debe materializarse a través de un acto administrativo fundado, exigiendo que este contenga “el razonamiento y la expresión de los hechos y fundamentos de derecho en que se sustenta”, no siendo suficientes expresiones de carácter genérico descartando la posibilidad de que esa decisión esté motivada en una discriminación arbitraria.

UNDECIMO: Que, en la especie, como la denunciante Andrea Elizabeth Contreras García se desempeñó más de ocho años en su cargo como Administrativo Oficina de Operaciones, bajo la modalidad de Contratado por Resolución (CPR), le asistía la legítima confianza de permanecer en la institución, de manera que se hace necesario establecer si la denunciada ha logrado acreditar



que los fundamentos esgrimidos para no renovar la contrata de la denunciante o terminar el contrato vigente son suficientes para descartar la motivación arbitraria o discriminatoria.

La Resolución Exenta N° 1386 de la Dirección Nacional de Personal de la Subdirección General de Carabineros de Chile, de fecha 21 de noviembre de 2019, mediante la cual se dispuso poner término al contrato de personal C.P.R. de la demandante, indica como fundamento las restricciones del presupuesto para 2020. En detalle se alude a las nuevas condiciones dispuestas en el Proyecto de Ley de Presupuesto para el año 2020, que en materia de dotación de personal establece un presupuestario máximo que restringe los contratos de personal. Conforme a ello la Dirección Nacional de Personal, dispuso a la Comisión Revisora de Evaluaciones del Personal C.P.R., revisar de acuerdo con el desempeño profesional, aptitudes y desarrollo de labores; funciones suprimidas o asumidas por personal de planta, proponer los cargos prescindibles para ajustarse al Presupuesto año 2020, además de los requerimientos de no renovación derivados de la Alta Repartición, Repartición y/o Unidades, según el resultado de las respectivas comisiones evaluadoras y comisión revisora de las evaluaciones de desempeño.

Como la demandante contaba con ocho renovaciones consecutivas, se generó en ella una legítima expectativa que le induce a confiar en la repetición de tal actuación —principio de la confianza legítima— y el acto administrativo con que se pretenda poner término a la contratación requería explicitar los fundamentos que avalen esa determinación, detallando el razonamiento y los antecedentes de hecho y de derecho en que se sustenta, los que por lo demás deben ser efectivos. En este caso, habiéndose esgrimido restricciones en relación con las nuevas condiciones presupuestarias para el año 2020, del análisis del presupuesto asignado a Carabineros los años 2019 y 2020 se advierte que en materia de Gastos de Personal, no existe restricción alguna para el año 2020, entre el monto aprobado para el año 2019 y el que contempla el proyecto de presupuesto 2020 se advierte un incremento nominal importante, resultando así que las aludidas nuevas condiciones presupuestarias no son fundamento suficiente para sostener la decisión, constituyendo un indicio arbitrariedad.

DUODÉCIMO: Que, respecto a la vulneración del derecho a la vida, y a la integridad física y psíquica; conforme lo dispone el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, se debe tener presente que el artículo 485 del Código del Trabajo establece en esta parte que el procedimiento de tutela laboral, se aplicará respecto de la afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución Política en su artículo 19, en el caso del N° 1, inciso primero agrega : “*siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral*”.

La denunciante ha logrado acreditar que su integridad psíquica o psicológica se vio afectada como consecuencia directamente de actos ocurridos en la relación laboral, especialmente las acciones desplegadas por el capitán Gino Méndez, comisario de la unidad donde se desempeñaba y superior jerárquico la demandante; así se concluye del análisis de la documental, especialmente la solicitud de revisar el computador de la denunciante argumentando un posible robo de información de su parte; acusación que de la que no consta existiera otro



antecedente que permitiera levantar esa sospecha; llamado de atención por tener dos programas extra institucionales en su computador, sin considerar los descargos de la denunciante; el llamado de atención, realizado el mismo día que el anterior, por no haber seguido conducto regular para hablar con el Subprefecto Económico; el requerimiento de información a la teniente Camila Bravo Briceño, Encargado Of. Operaciones sobre la solicitud de cambio de oficina; la solicitud de eliminación de información del computador de la denunciante de fecha 09 de mayo de 2019 del capitán Méndez; solicitud de cambio de Oficina y Función de 26 de septiembre de 2019. Especialmente relevante resulta ser la opinión del evaluador consignada en el acta respectiva indicando que la evaluada debe mejorar las relaciones interpersonales y comunicación con su jefatura, debiendo acatar en forma estricta las ordenes y normativas, en circunstancias que en los periodos anteriores tenía excelentes calificaciones y contaba con felicitaciones y la opinión del evaluador del periodo 2018 es completamente opuesta, indica que ha demostrado compromiso e iniciativa en pos de los objetivos institucionales. Además en la Relación del personal (C.P.R.) el capitán Méndez correspondiente al periodo 2019, éste consignó que estima no ser conveniente renovar su contrato para el año 2020 porque en reiteradas oportunidades fue reconvenida por no respetar conductos regulares y mantener malas relaciones con el resto del personal CPR, llamados de atención por acceder en forma directa al mando, por instalar programas que afectan la seguridad institucional lo que a su juicio evidencias la pérdida de perfil confianza, lealtad y quebrantamiento del sistema disciplinario y jerárquico. Opinión que demuestra un alto grado de subjetividad y que en nada se condice con el desempeño demostrado antes del año 2019.

Por otra parte, llama la atención que habiendo solicitado por conducto regular, a través del capitán Méndez, una audiencia con el Prefecto Coronel Francisco Espinoza el día 18 de octubre para exponerle su situación personal y percepción de estar siendo acosada, recién fue recibida el 26 de noviembre de 2019, y a partir de allí se inició la investigación administrativa por posible acoso laboral del capitán Méndez. Procedimiento que se desarrolló en gran parte durante el año 2020 cuando la denunciante ya se encontraba fuera de la institución y cuyo resultado negativo no permite ser demostrativo de las conclusiones negativas sobre las conductas de acoso, para concluir lo anterior basta revisar la manera en cómo se formularon las preguntas a los testigos por oficial instructor a los testigos, todos inferiores de rango al capitán Méndez y dependientes de él.

Todos estas actos, por si solos, no tienen el peso que adquieren al ser evaluados en su conjunto, siendo demostrativos de la existencia de una animadversión en contra de doña Andrea Contreras García, constatándose la existencia de indicios que resultan ser inobjetables respecto a la situación laboral que vivió la denunciante, y que determinaron la no renovación de su contrata. Lo anterior, no puede ser calificado de otra forma como actos propios de hostigamiento laboral, velado o solapado, y que tuvieron repercusión directa en ella, causando la afectación de su integridad psicológica, su desarrollo laboral.

DÉCIMO TERCERO: Que, el acoso laboral, hostigamiento o mobbing, se desarrolla en un proceso de destrucción, compuesto por una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos con el fin de



destruir las redes de comunicación o reputación de la víctima o víctimas y de perturbar el ejercicio de sus labores hasta que finalmente acaben por abandonar el lugar de trabajo. El profesor Claudio Palavecino, señala que el acoso psíquico en el trabajo los actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima. (Cita, Revista de derecho Universidad Austral de Chile, Vol XVII- DIC. 2004, PÁG 63-89). El mobbing o acoso moral para el profesor Sergio Gamonal, “es aquel que comprende los hostigamientos periódicos realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños a la salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos”. En concordancia con lo anterior y, desde una perspectiva jurídico laboral, el autor citado conceptualiza al "mobbing" como un proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio.

Finalmente nuestra legislación recoge este concepto mediante la publicación de la Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral. Esta norma introduce modificaciones a los artículos 2°, 160 y 171 del Código del Trabajo. Además modifica el artículo 84 de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, y la letra m) del artículo 82 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Ley N° 18.883, que previene: El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos del inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo. El artículo 2° del Código del Trabajo define al acoso laboral como: “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

DÉCIMO CUARTO: Que, en base a los hechos asentados, es posible concluir que se han vulnerado por parte de la demandada, las garantías consagradas en los numerales 1) y 4) del artículo 19 de la Constitución Política de la República, *integridad psíquica*, por dañarse su estado de salud mental generándose un cuadro de ansiedad, escoriaciones neuróticas importantes depresión, según consta en informe de profesional psiquiatra, siendo mucho más explícito el informe psicológico, en cuanto a establecer que el origen de las patologías es de índole laboral.

Así mismo, los hechos dan cuenta de la afectación al *derecho a la honra* de la denunciante, en cuanto fue acusada por su superior de robo de información, sin contar con ningún indicio que pudiera levantar esa sospecha.

DECIMO QUINTO: Que, no se hará lugar a la solicitud de declarar el despido injustificado ni al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio que se ha solicitado, por cuanto el régimen de



contrata al cual adscribía la demandante no conlleva este beneficio, no resulta aplicable en este aspecto el Código del Trabajo según lo dispone el actual inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo.

DECIMO SEXTO: Que, respecto de la indemnización por daño moral que solicita la actora, se tiene presente que el profesor Fernando Fueyo en su obra "Instituciones de Derecho Civil Moderno", destaca que todo daño debe probarse, sea patrimonial o extra patrimonial; aunque el método y el objeto sobre que recae la prueba, y su extensión, son diferentes según la clase de daño; pero ello no excusa de la necesidad de rendir la prueba; desde su perspectiva —que es compartida por esta juez—, es erróneo sostener que el daño moral no requiere prueba y que se presume porque no existen en nuestro ordenamiento legal disposiciones especiales sobre la prueba del daño moral, por lo que deben aplicarse las reglas generales establecidas en el artículo 1698 inciso 1° del Código Civil en cuanto "Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta. Las pruebas consisten en instrumentos públicos o privados, testigos, presunciones, confesión de parte, juramento deferido, e inspección personal del juez". En consecuencia, para que el daño moral sea indemnizable, al igual que cualquier otro daño, requiere que se acredite su existencia, es decir, que es real y no meramente hipotético o eventual.

Con el mérito de lo expuesto en el informe psicológico de la actora, elaborado por la Psicóloga Daniela Alejandra Rojas Herrera, quien concluye que la demandante presenta dificultades específicas en el área afectiva que interfieren significativamente en su bienestar, estabilidad emocional, relaciones interpersonales, concentración y energía vital para poder rendir con todas las responsabilidades que posee como consecuencia del Mobbing sufrido en el último año que trabajó en Carabineros. Destacando como hechos relevantes la presencia de ansiedad por concurrir a determinados lugares por temor a encantarase con ex compañeros de trabajo, el hecho de ver una persona uniformada de carabineros le generaba crisis de pánico; estableciendo como diagnóstico un Trastorno de Pánico y Estrés Postraumático (TEPT) con síntomas de evasión como evitar lugares, eventos u objetos que le recuerden la experiencia traumática; síntomas de hipervigilancia y reactividad, como tensión constante y de estar al límite, dificultad para dormir, irritabilidad emocional; pensamientos negativos sobre sí mismo, sentir culpa y remordimiento, etc. Todo lo cual es demostrativo de las consecuencias que ha padecido la demandante, las alteraciones en el diario vivir y afectaciones consecuencia de los hechos vivenciados al interior de la institución, que necesariamente deben ser compensadas.

En tal sentido Corte Suprema en autos Rol 28.922-2015 y 6.870-2016, ha sostenido que si un empleador con su conducta conculca uno de los Derechos Fundamentales del trabajador a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, provocándole una lesión de carácter extra patrimonial, puede resarcirse, dependiendo de las circunstancias del caso, de lo que se infiere que la indemnización del daño moral es compatible con la indemnización tarifada predeterminada por la ley, ya que ésta tiene carácter punitivo o sancionatorio, objetivo que es distinto a la del daño moral, que es compensatoria; de modo que el juez laboral está habilitado para otorgar dicha reparación en sede de procedimiento de tutela de derechos fundamentales.



DECIMO SEPTIMO: Que, de acuerdo a lo expuesto se hará lugar a la acción de tutela intentada en forma principal se omitirá pronunciamiento respecto de la acción subsidiaria.

El resto de la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, según lo establece el artículo 456 del Código del Trabajo y los medios probatorios de los que no se ha hecho referencia expresa en el razonamiento, han sido igualmente valorados, pero no se mencionan cuando los hechos han sido demostrados de mejor forma por otros medios de prueba, o porque han resultado insuficientes para modificar lo razonado.

Y visto además lo dispuesto en ley 21.280 sobre Ámbito de Aplicación del procedimiento de Tutela Laboral y Artículos 1, 2, 425 y siguientes y artículo 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que **SE ACOGE** parcialmente la acción de tutela de derechos fundamentales deducida por doña **ANDREA ELIZABETH CONTRERAS GARCIA**, en contra de **CARABINEROS DE CHILE**, sólo en cuanto se estima que con ocasión de la no renovación de la contrata de la actora se le ha vulnerado el derecho a la integridad síquica y la honra y, en consecuencia, se condena a la demandada al pago de la siguientes prestaciones:

a) La suma de **\$10.055.419.-** (diez millones cincuenta y cinco mil cuatrocientos diecinueve), equivalente a 11 remuneraciones mensuales de conformidad a lo ordenado en el artículo 489 inciso 3 ° del Código del Trabajo.

b) La suma de **\$8.000.000.-** (ocho millones), por concepto de daño moral derivado de la lesión de derechos fundamentales.

II.- Que en lo demás se rechaza la demanda.

III.- Que la suma ordenada pagar devengará los intereses y reajustes legales.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

Notifíquese por correo electrónico a las partes con esta fecha

REGÍSTRESE Y OPORTUNAMENTE ARCHÍVESE.

RIT T-44-2020

Dictada por doña VALERIA MULET MARTINEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena.



KHXCWSEZSE

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>