

ACTA DE AUDIENCIA DE LECTURA DE SENTENCIA EN PROCEDIMIENTO
ORDINARIO

| | |
|------------------------|---|
| FECHA | 05 de junio de 2019 |
| RIT | T-3-2018 |
| RUC | 18-4-0153872-7 |
| MATERIA | Acción de Tutela Laboral, por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido |
| MAGISTRADO TITULAR | EDMUNDO ARIEL DEVIA GONZÁLEZ |
| ADMINISTRATIVO DE ACTA | Benjamín Alarcón Casanova |
| HORA DE INICIO | 16:18 horas |
| HORA DE TÉRMINO | 16:21 horas |
| Nº REGISTRO DE AUDIO | 18-4-0153872-7 |

| | |
|--------------------------------------|---|
| DEMANDANTE (no comparece) | JESSICA LORETO SÁNCHEZ PAILLÁN, RUN N° 16.684.286-7, domicilio calle Teniente Merino s/n de Villa O' Higgins |
| ABOGADOS DEMANDANTES (no comparecen) | Milton Alejandro Rigoberto Navarro Oliveros, RUN N° 17.233.929-8, domicilio calle Condell N° 149, Of. 209, Coyhaique Romina Gabriela Escobar Díaz, RUN N° 16.321.880-1, domicilio calle Condell N° 149, Of. 209, Coyhaique |
| FORMA DE NOTIFICACIÓN | miltonnavarro.oliveros@gmail.com romina.escobar@mayor.cl |

| | |
|---|--|
| DEMANDADO | MUNICIPALIDAD DE VILLA O' HIGGINS, RUT N° 69.253.500-6. |
| REPRESENTANTE LEGAL MUNICIPALIDAD DE VILLA O' HIGGINS | ROBERTO GUILLERMO RECALCABAL CÁRCAMO, RUN N° 6.994.136-2, domicilio en calle Lago Christie N° 121 de Villa O' Higgins |
| ABOGADO DEMANDADO (no comparece) | Lorenzo Darío Avilés Rubilar, RUN N° 9.194.930-K, domicilio en calle Moraleda N° 480, 2° Piso, Of. 1, Coyhaique |
| FORMA DE NOTIFICACIÓN | lorenzo.aviles.r@gmail.com calarcon@grupocts.cl |

| ACTUACIONES EFECTUADAS: | SI | NO |
|-------------------------|----|----|
| LECTURA SENTENCIA | X | |

INICIO DE AUDIENCIA:

Se inicia la audiencia siendo las 16:18 horas.



El Tribunal deja constancia que **no se encuentran presentes en la sala de audiencia los intervinientes**, sin perjuicio que el día 17 de mayo de 2019, en la audiencia de juicio oral respectiva, los abogados de las partes se justificaron de sus asistencia a la presente audiencia de lectura de sentencia.

De conformidad a lo que dispone el artículo 457 del Código del Trabajo y artículo 62 del Acta 71-2016 de la Excma. Corte Suprema, se procede hacer lectura y comunicación resumida de la parte resolutive de la sentencia definitiva dictada en la presente causa, cuyo registro consta en audio, sentencia que se agrega en forma íntegra, a continuación de la presente acta.

RIT: T-03-2018. RUC: 18-4-0153872-7

Dictada por don Edmundo Devia González, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo del Baker-Cochrane.

Con lo actuado y siendo las 16:21 horas, se pone término a la audiencia.

(SE DEJA CONSTANCIA QUE LA PRESENTE AUDIENCIA SE ENCUENTRA RESPALDADA EN EL REGISTRO DE AUDIOS DEL TRIBUNAL Y A DISPOSICIÓN DE LAS PARTES)

| | |
|---------------|---|
| PROCEDIMIENTO | : Tutela Laboral (Aplicación General) |
| MATERIA | : Acción de Tutela Laboral, por Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido |
| DEMANDANTE | : Jessica Loreto Sánchez Paillán |
| DEMANDADO | : Municipalidad de Villa O' Higgins |
| REPRESENTANTE | : Alcalde Roberto Recabal Cárcamo |
| RUC | : 18-4-0153872-7 |
| RIT | : T-3-2018 |

Cochrane, cinco de junio de dos mil diecinueve.

VISTOS:

Que con fecha 17 de mayo de dos mil diecinueve, ante este Juzgado de Letras del Garantía, Familia del Baker-Cochrane, se llevó a efecto audiencia de juicio oral en los autos **RIT T-03-2018**, acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral e indemnización por daño moral, solicitado en procedimiento de aplicación general.

La denuncia fue entablada por doña **JESSICA LORETO SÁNCHEZ PAILLÁN**, cédula de identidad N° 16.684.286-7, chilena, soltera, Profesora de Educación General Básica, con domicilio en calle O' Higgins s/n, de la comuna de Villa O' Higgins, representada por los abogados patrocinantes la señora Romina Escobar Díaz, cédula de identidad N° 16.321.880-1 y el señor Milton Navarro Oliveros cédula de identidad N° 17.233.929-8, ambos con domicilio calle Condell Número 149, oficina N° 209 de la ciudad y comuna de Coyhaique.

La denunciada, corresponde a la **Ilustre Municipalidad de Villa O' Higgins**, RUT N° 69.253.500-6, representada por su Alcalde don Roberto Recabal Cárcamo, ambos con domicilio en calle Lago Christie N° 121, de la localidad de Villa O' Higgins, representado por el abogado señor Lorenzo Avilés Rubilar, cédula de identidad N°



9.194.930-k y el señor abogado don Patricio Riccardi Fonseca, cédula de identidad N° 10.992.478-4, ambos domiciliados calle Moraleda N° 480, 2° piso, oficina N° 1, de la comuna de Coyhaique.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: ARGUMENTOS Y PRETENSIONES DE LA DENUNCIANTE:

En lo medular refiere en el título denominado antecedentes generales que, la denunciada, Ilustre Municipalidad de Villa O´ Higgins, es una Corporación de Derecho Público, dotada de autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio. Este ente, es el encargado a nivel comunal de propender al desarrollo económico, social y cultural de dicha organización territorial. En el mismo orden de cosas, y en lo referido al asunto de autos, los servicios educacionales prestados por cada municipio se rigen por el DFL N° 1 del año 1996 del Ministerio de Educación, el cual crea el Departamento de Administración de Educación Municipal. Es a través de esta repartición que el municipio cumple sus funciones como sostenedor de la unidad educativa existente en la comuna, encontrándose ahí el Liceo Pioneros del Sur.

Continua señalando que, estamos ante una acción de tutela laboral con ocasión del despido, el plazo para su interposición es de 60 días hábiles, contados desde la separación del trabajador, hecho que en el caso de autos fue notificado a nuestra representada con fecha 26 de noviembre de 2018, por lo cual puede desprenderse de estos antecedentes que la acción interpuesta no ha caducado.

En cuanto a los hechos, indica que en cuanto a las características de la vinculación laboral la jornada de trabajo que debía cumplir su representada se distribuye de lunes a viernes en jornada matinal de 08:30 a 13:30 y en la jornada de la tarde lunes y martes de 14:30 a 17:45, los días miércoles de 14:30 a 17:00 horas, los días jueves de 14:30 a 16:00 horas, con la que se logran las 38 horas semanales de trabajo que a aquella le corresponde cumplir. En cuanto a la remuneración mensual esta asciende a \$1.558.246., para efectos de lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo y demás disposiciones que resulten aplicables en estos autos.

Argumenta que, respecto de los años académicos anteriores a hechos vulneratorios, en el año académico 2014, mes de febrero, su representada decide irse a vivir a la localidad de Villa O´ Higgins, esto luego que la administradora municipal de ese entonces señorita Yessica Andrade le confirmara la posibilidad de trabajo por 6 meses, siendo fecha de inicio de este vínculo laboral el día 03 de marzo de aquel año. Por la situación anteriormente descrita su nombramiento fue como docente de reemplazo, esto debido principalmente a que quien detentaba su puesto de trabajo Srta. Consuelo Bahamonde pide permiso sin goce de remuneraciones para el mismo periodo, presentando su renuncia en el mes de agosto del mismo año. Es en este momento en el cual la profesora Sánchez Paillán se integra con calidad de contrata, siendo formalmente el día 01 de septiembre de 2014, donde adquiere esta calidad, teniendo continuidad aquel nombramiento hasta el día de hoy. Agrega que cabe



hacer mención que el cuerpo docente de ese entonces experimentó varios cambios. Así las cosas fueron 7 docentes los que se integraron al trabajo en la escuela y entre ellos en calidad de directora doña Celina Cheuquepil. En este orden de ideas, a doña Jessica ese año se le designó la jefatura de un segundo año básico, realizando las asignaturas, a saber, jefatura y orientación 2 horas; lenguaje y comunicación 8 horas; matemáticas 8 horas; ciencias naturales 3 horas; historia y geografía 3 horas; tecnología 2 horas; artes visuales 2 horas; reforzamiento 1 hora. Indica que adicionalmente a lo señalado, también realizaba asignaturas a otros cursos, a saber, tecnología 1° Básico 2 horas; tecnología 3° Básico 2 horas; tecnología 4° Básico 2 horas; artes visuales 1° Básico 2 horas. También aquel año su representada realiza un taller medio ambiental de manera global, “Forjadores Ambientales”, taller con buena concurrencia el cual tenía como duración de 1 hora semanal. Ese año doña Jessica entrega las organizaciones curriculares de las asignaturas que impartiría en tiempo y forma. Es dable señalar que en dicho periodo jamás recibió, correos, memos o citaciones a reunión alguna por incumplimiento de alguna de las tareas y responsabilidades encomendadas en el ejercicio de sus funciones. Junto con lo anterior y en la misma época se hace cargo de mantener la certificación ambiental que tenía la escuela para lo cual entregó un plan de acción el 31 de marzo de ese año, cumpliendo durante el resto del tiempo las acciones planificadas, lo que la llevó a mantener vínculo con varias organizaciones por trabajo de invernadero, entre ellas Municipalidad, Escuela (dirección), CONAF, INDAP, Servicio País, además de apoderados que se encontraban interesados en aquel proyecto. Por lo anteriormente señalado, asiste a una capacitación en Santiago, cumpliendo con el 100% de asistencia y las tareas designadas para su evaluación y calificación, superando la nota 6.0 e implementando los conocimientos aprendidos en la escuela dentro del segundo semestre del año académico. Debido a todos los conocimientos adquiridos en esta área y además por buen avance en el área ambiental, le otorgan permiso para asistir a una capacitación en El Pangué “III Capacitación docente medio ambiente y ciencias en la Región de Aysén”. En cuanto al cumplimiento de metas de aquel año se entregaron informes semestrales de notas y personalidad para todos los alumnos a su cargo realizando todas las reuniones de apoderados correspondientes, una vez al mes y atenciones personalizadas los días jueves de cada semana. En noviembre del referido año académico, y a través de diversos medios se tuvo conocimiento de quienes iban a ser recontractados y quienes serían desvinculados del establecimiento educacional. Así las cosas, nuestra representada fue informada en aquella ocasión que continuaría formando parte del equipo educativo para el siguiente año escolar. Además que todas las actividades relacionadas con el medio ambiente señaladas anteriormente se realizaron “ad-honorem”, esto al igual que la administración del informativo del establecimiento, la página web y Facebook de la escuela Pioneros del Sur, demostrando todos estos hechos un gran compromiso con el proyecto educativo planteado por esta unidad educativa.

Refiere que en cuanto al año académico 2015, la jefatura de curso conferida a su representada continúa siendo asignada para estos efectos el mismo curso del año anterior,



manteniendo a su vez varias asignaturas del año anterior, además por su desempeño en el área de ciencias tuvo la oportunidad de tomar mayor cantidad de asignaturas de la misma materia. En virtud del desempeño reseñado se le asignan horas en medio ambiente y una hora para realizar el informativo mensual con fotografías, a saber, jefatura y orientación 3° Básico 2 horas; lenguaje y comunicación 3° Básico 8 horas; matemáticas 3° Básico 8 horas; ciencias naturales 3° Básico 3 horas; historia y Geografía 3° Básico 3 horas; ciencias naturales 4° Básico 3 horas; PIE 2 horas; planificación 3 horas; reforzamiento 1 hora; forjadores ambientales 1 hora; medio ambiente 2 horas; informativo 1 hora. Adicionalmente a lo ya señalado, desde el mes de mayo realiza 2 horas semanales a 3° y 4° básicos correspondiente a la asignatura de religión. Mientras que el segundo semestre una colega del mismo establecimiento hace uso de su periodo prenatal, asignándosele a nuestra representada en consideración a esto 8 horas de ciencias naturales, 4 para 6° básico y 4 para 7° básico. Lo que significa que terminado el año, realizó más horas de las que un docente puede tener, lo que reafirma su fuerte compromiso con la educación y con la escuela Pioneros del Sur. Durante este periodo también asiste a capacitación en la ciudad de Concepción “Diseño Universal del Aprendizaje: Enseñanza y organización del trabajo de aula para responder a la diversidad”. Además gana proyecto “vive tu huerto” donde postula por iniciativa propia, gracias a lo cual la Escuela es beneficiada con la construcción de un nuevo invernadero, lo que por cierto, para un establecimiento de sus características es un gran logro.

Al igual que el año anterior cumple con las observaciones de clases, siendo evaluada de manera positiva y dando cumplimiento a todas las reuniones de apoderados programadas, entrevistas a alumnos y apoderados.

Frente al trabajo medio ambiental que se realiza y el plan de acción implementado se obtiene el nivel medio, demostrando la superación de un año a otro.

Indica que en cuanto al año académico 2016, la administración, directora y UTP, deciden que los cursos en básica tendrían un profesor jefe de básica sólo hasta tercer año básico, por lo que su representada aquel año fue profesora de un primero básico realizando las siguientes asignaturas, a saber, orientación 1° básico 2 horas; lenguaje y comunicación 1° básico 8 horas; matemáticas 1° básico 8 horas; ciencias naturales 1° básico 3 horas; historia y geografía 1° básico 3 horas; tecnología 1° básico 2 horas; artes visuales 1° básico 2 horas; planificación 3 horas; PIE 2 horas; AELE 2 horas; medio ambiente 2 horas; periodismo 1 hora. Este año sólo realiza capacitación en la época de invierno en la ciudad de Santiago, manteniendo las 38 horas, sin trabajo extra como el año anterior. Cumple con las planificaciones y organizaciones de las asignaturas a su cargo, realiza reuniones de apoderados y todos los días jueves realiza entrevistas a apoderados y alumnos. Entrega sus informes semestrales según indicaciones del establecimiento, se observa su desempeño en clases y se realiza una retroalimentación positiva de su labor, y ese año se edita el diario de la escuela con el grupo de “periodistas” .



En cuanto al año académico 2017, se mantiene como profesora jefe del curso entregado el año anterior, e imparte las mismas asignaturas, a saber, orientación 2° básico 2 horas; lenguaje y comunicación 2° básico 8 horas; matemáticas 2° básico 8 horas; ciencias naturales 2° básico 4 horas; historia y geografía 2° básico 3 horas; tecnología 2° básico 2 horas; artes visuales 2° básico 2 horas; planificación 3 horas; PIE 2 horas; AELE 2 horas; medio ambiente 2 horas. Este año participa en dos capacitaciones, capacitación de invierno en Santiago y capacitación en el mes de agosto en la ciudad de Ancud, Chiloé. Se trabajó en conjunto con el administrador de la Municipalidad de Villa O´Higgins en proyecto “Movámonos”, donde se invirtió una cantidad de dinero en basureros con el objetivo de la separación y clasificación de los residuos, logrando por cierto otro hito para su escuela. En este periodo se invita a su representada a participar de un concejo municipal, dónde expuso el trabajo ambiental que llevaba a cabo, se formularon peticiones y se obtuvo el apoyo de concejales, administrador municipal, alcalde y directora de la escuela Pioneros del Sur, en aras de seguir desarrollando el plan medio ambiental trazado. Se le dio esta oportunidad a Jessica de exponer frente al concejo municipal su gestión, considerando única la oportunidad puesto que no es habitual que docentes puedan formular una charla expositiva de la planificación llevada a cabo en una materia en específico. Una vez más y como todos los años, se le entrega sus informes semestrales de notas y personalidad, se realizan todas las reuniones de apoderados, diferenciando estas instancias de las entrevistas personales de apoderados y alumnos. En este periodo se produce un suceso importante, renuncia en el mes de noviembre la directora Celina Cheuquepil, según se tuvo conocimiento por problemas que habría tenido con el sostenedor del establecimiento. Fue en estas circunstancias que desde el mes de septiembre asumió funciones doña Erna Stange, debido a que la directora se encontraba con licencia médica.

De la ocurrencia de los hechos vulneratorios propiamente tal, en lo medular indica que, y sin perjuicio de todo lo acontecido durante la estadía laboral de su representada en este establecimiento resultó que, con fecha 14 de diciembre del mismo año se despidió a esta, entregándole una notificación que se señalaba que el día 28 de febrero de 2018 se daría término a la relación laboral existente entre doña Jessica y su actual empleador. Se invocó para lo anterior, el artículo 72 del estatuto docente, en cuanto este señala como causal de término del vínculo la culminación del plazo por la cual se efectuó el contrato. Cabe señalar que esta comunicación fue entregada en la calle por una funcionaria de dicha repartición, sin señalar en aquel momento mayores fundamentos de esta decisión, algo que tampoco sucedería en los días inmediatamente posteriores. Luego de aquello y ante la sucesión de diversos hechos oscuros, la actora decidió denunciar estos hechos a Contraloría General de la República mediante presentación realizada con fecha 22 de diciembre de 2017, por considerar que este acto realizado por el DEM de Villa O´Higgins se alejaba del desempeño laboral que doña Jessica había sostenido a lo largo de su estadía en este establecimiento. En dicha presentación se señalan como fundamentos primordiales, que la desvinculación de la que había sido objeto doña Jessica era contraria a los diversos



dictámenes de la Contraloría General de la República, que en lo general indican que una vinculación a contrata como la de mi representada, que se ha extendido al menos por dos renovaciones anuales, como es el caso de la mandante, constituye una práctica que origina en los funcionarios de esta clase la expectativa de que aquella será prolongada por la anualidad siguiente, lo que precisamente había sido vulnerado en aquella oportunidad mediante acto reseñado en el párrafo anterior y que provocaba en ella la genuina expectativa de continuar ejerciendo el cargo que ya por años detentaba, considerando por cierto que no habían hechos que ameritaran un cambio en aquella situación. Como resultado de la presentación anteriormente reseñada, con fecha 9 de febrero del presente año, nuestra representada recibe pronunciamiento por parte del órgano contralor, en el cual en lo resolutivo dictamina que la Ilustre Municipalidad de Villa O´ Higgins deberá disponer la renovación del vínculo con la señora Sánchez Paillán, pero no sólo realiza aquel pronunciamiento, sino que además agrega a él un requisito más, el que se realice “en los mismos términos de su última contratación” , hecho que como se verá y se acreditará en la oportunidad procesal respectiva aún no se cumple y esto por el mero arbitrio de quienes administran el Departamento de Educación Municipal de la Comuna de Villa O´ Higgins.

Señala que, a pesar de lo anteriormente señalado, nunca existió comunicación a la persona de nuestra representada de una recontractación, ante lo cual no le quedó a esta más solución que presentarse al establecimiento educacional en comento sin existir confirmación alguna de su situación contractual, para efectos de no dar lugar a que se origine de su parte alguna infracción a este contrato, buscando siempre dar efectivo cumplimiento al pronunciamiento de Contraloría. Aquel día, pudo percatarse, que a pesar de poseer resolución que amparaba sus derechos, esta fue directamente ignorada por quienes precisamente debían cumplirla, ya que si bien volvió principalmente por iniciativa propia a desempeñar sus labores no se le otorgó la jefatura de curso que tenía en el año académico 2017, ni tampoco asignaturas específicas a realizar, sin perjuicio de lo manifestado por resolución de Contraloría anteriormente reseñada, que indicaba que esta contratación debía necesariamente producirse en los mismos términos que aquella de 2017, o sea con cursos a su cargo y con una planificación detallada en cuanto a las asignaturas que debía cubrir. De esta manera, en la práctica se infringía diariamente lo reseñado, ya que doña Jessica pasó a ser una profesional de reemplazo, que solamente se dedicaba a cubrir a profesores que no podían cumplir con alguna jornada, lo que por cierto dista enormemente de lo mandado por Contraloría, lo que a todas luces demuestra el empecinamiento que tiene el DEM en contra de mi representada, llegando incluso a desobedecer mandatos de la autoridad con tal de mantener a doña Jessica fuera de sus funciones, teniendo en consideración por cierto además, que ninguno de los antecedentes esgrimidos son válidos. Al consultar, nuestra mandante respecto de esta injusta situación, se le manifestó en el municipio que lo anteriormente mencionado tenía relación con que aquel pronunciamiento había sido apelado, y que esperarían el resultado de aquella instancia para reintegrar efectivamente a mi representada a sus funciones. A consecuencia de ello, no se le entregó a esta horario alguno,



a pesar de haberlo solicitado en diversas ocasiones y a través de distintos medios y a pesar de ser respaldada por la autoridad respectiva siendo además compelido este Departamento de Educación a dar información sobre el cumplimiento de esta medida dentro de 15 días hábiles, lo que por cierto no realizó.

Continua relatando que, sumando otro triste episodio, el día 5 de marzo del presente año, fue presentado todo el equipo de trabajo del Liceo Pioneros Del Sur, lo que desde ya incluía a todos los docentes del establecimiento sin importar la calidad de su contratación. Como era de esperar, dado el historial de comportamiento, nuestra representada fue excluida de esta actividad, lo que por cierto causó en ella gran pesar y angustia, debido principalmente a que esta era una actividad que se realizaba todos los años con sus pares y de la cual fue alejada de manera premeditada. Se suma a todo lo anterior, el hecho de haber prohibido el uso del libro de asistencia impidiendo de esta manera que pudiera registrar su asistencia diaria a este establecimiento, de manera que aquella no pueda cumplir con esta obligación, cabe señalar como ya se hace evidente a estas alturas la única funcionaria que se vio afectada por esta medida. Al prolongarse todas estas situaciones, se vio en la obligación de dejar constancia en Carabineros, las que se realizaron desde el día 7 de marzo al 2 de abril diariamente, en las que se manifiesta la negativa de personal del colegio para permitirle el ingreso a su lugar de trabajo. El último día que concurrió a Carabineros, 2 de abril, se le entrega por parte de doña Lucy Oyarzún el nombramiento a doña Jessica, donde se consigna que este tendrá vigencia desde el 1 de marzo del 2018 hasta el 28 de febrero de 2019, especificándose en aquel acto también que aquella tendría una carga de 38 horas semanales, las cuales efectivamente corresponden a las mismas que cursó nuestra representada en el año académico 2017. Dable es señalar, que durante la primera semana de marzo, un profesor de este liceo abandonó las funciones que cumplía en este establecimiento, funciones que eran las mismas que desarrollaba doña Jessica, surgiéndole a esta la real expectativa de poder, al fin, poder recuperar el puesto que por años había ocupado. Como ya se señaló, en aquel momento nuestra representada no tenía a cargo curso alguno sino que más bien desarrollaba funciones específicas como reemplazo de algún profesional que ocasionalmente faltare, Sin perjuicio de lo anterior y en una nueva muestra de discriminación arbitraria se prefirió por parte del DEM contratar a otro profesional, dejando a nuestra representada sin tomar curso alguno a pesar de existir uno disponible, contrariando nueva y manifiestamente lo mandatado por Contraloría. Ahora bien, los episodios vulneradores de derechos continuaron sucediendo. Con fecha 27 de marzo, se requirió mediante solicitud realizada por el portal de transparencia, informe que sirvió de fundamento al escrito de reconsideración presentado por nuestra representada. Este en primera instancia fue negado por el alcalde don Roberto Recabal Cárcamo con fecha 2 de abril, finalmente y ante su insistencia se le entrega el 26 de julio informe requerido, en el cual puede percatarse que existen en el referido diferentes calificaciones negativas y relatos de hechos que nunca existieron, en el cual llegó a señalarse que: “Se probó a la educadora en distintas áreas de la docencia, rotándola continuamente, debido a su poco o nulo



rendimiento en cada una de ellas” hechos absolutamente falsos y que sólo buscaban servir de justificación para una eventual desvinculación. En aquel informe, además se hace referencia a un supuesto clima hostil que generaría nuestra representada, esto se ha fundado en que ella habría mostrado disconformidad con decisiones tomadas en este establecimiento, lo que por cierto se aleja de una conducta irrespetuosa hacia los superiores, sino más bien poder manifestar un desacuerdo con determinadas resoluciones , demostrando por cierto tal aseveración una clara intención de manipular negativamente los fundamentos que servirían de base para la calificación de doña Jessica. Otro de los puntos que se toca en este torcido informe, es uno que dice relación con una supuesta rotación en las funciones que desempeña nuestra representada dentro de este establecimiento, esto, bajo la teoría de que se le “probó” en varias funciones, no cumpliendo en ese sentido con los mínimos requeridos para dar cumplimiento a lo solicitado.

Además indica que, con fecha 18 de abril de 2018, se dicta nueva resolución donde Contraloría desecha la reconsideración presentada por el DEM de Villa O’ Higgins, reiterando la exigencia de contratar a nuestra representada en los mismos términos del año anterior. Cabe señalar que en la práctica hasta el día de hoy no se ha dado cumplimiento a aquello por el mencionado departamento, entregándosele a esta sólo funciones de reemplazo en caso de que algún profesional falte a sus labores, avisándole en el momento en que se produce la inasistencia de algún profesional y obligándola a improvisar clases, sin entregársele planificación alguna de estas. Es aún más evidente esta situación, si consideramos que quien hoy realiza clases a los alumnos de enseñanza básica es un profesor de educación media, que por tanto no tiene la especialización necesaria para trabajar con este grupo etario lo que una vez más constituye una muestra palpable de las conductas vulneradoras que ha manifestado constantemente el empleador de nuestra representada. Cabe señalar que este rol de “profesional de reemplazo” está lejos de constituir el mismo rol que ella ejecutaba con anterioridad en la mencionada institución, en la que como ya se señaló tenía a su cargo distintos cursos teniendo debidamente planificadas todas las horas asignadas en relación al respectivo nombramiento. Debe destacarse, que con fecha 3 de agosto renunció otro docente del establecimiento. Ante lo cual el lunes inmediatamente siguiente llega un nuevo profesional, esto a pesar de que doña Jessica se encontraba prácticamente sin ejercer función alguna, manifestándose la nula intención de reintegrar a nuestra representada a las funciones que había ejercido dentro de esta institución.

De los perjuicios psíquicos y morales, señala que, todo este cúmulo de situaciones negativas que se produjeron durante la vigencia de la relación laboral, producen en nuestra representada diversos síntomas de carácter psicológico que hasta el día de hoy persisten. Tal como en un principio de esta presentación se manifestó, nuestra representada llegó en febrero de 2014 a Villa O’ Higgins cargada de anhelos y esperanzas, esto ya que como profesional, enfrentar un desafío de esta magnitud requiere un gran compromiso, dedicación y por sobre todo merece el que sea enfrentado con la mayor de las energías sin perjuicio de que el puesto laboral ofrecido fuera en calidad de reemplazante. De esta manera, doña



Jessica llegaba a un mundo por descubrir, sin conocer prácticamente a nadie en el lugar, factores que solo agregaban en aquel entonces un peldaño más a esta escalera de desafíos que se encontraban por delante y que por cierto, a cualquier profesional motiva. Así las cosas, se debe señalar, que en el último periodo académico, tal y como latamente se reseñó la situación cambió radicalmente, lo que por cierto produjo en nuestra representada pesadumbre en cuanto a las expectativas creadas respecto a su desarrollo profesional dentro de esta escuela.

Sin lugar a dudas, para esta parte es difícil encontrar una explicación lógica al punto de partida de los conflictos relatados, no existe conducta de nuestra representada que haya podido dar inicio a esta serie de actos de acoso, lo que hace aún más inexplicable todos los sucesos narrados. Al día de hoy, debe señalarse, que aquellos resultados de todos los episodios mencionados, no han podido ser superados, mostrando diversas síntomas derivados de los malos tratos y condiciones a las que tuvo que hacer frente durante el desarrollo de las labores educativas en este establecimiento educativo durante el año 2018 y que como se ha señalado no han cesado. A saber, a mediados de este año, nuestra representada comenzó a evidenciar los síntomas más agudos en razón de todo lo anteriormente expuesto, es así que durante el transcurso de este mes se vio en la obligación de buscar ayuda médica a fin de evitar que estos evidenciaran un avance negativo. Sucede que, en este sentido, doña Jessica fue observada en la ciudad de Coyhaique por la médico psiquiatra doña Daniela Vargas Martínez, quien en el ámbito de su especialidad procedió a extender licencia médica, esto debido a un desmedro de su bienestar psico-emocional y la desgastante situación laboral que vivía por lo que mantenerse en dicho lugar, no lograría abstraerla del contacto con aquellas personas y situaciones provocadoras de estas malas sensaciones, más aún cuando su situación no mejoraba a pesar de los intentos y gestiones realizadas. Luego, avanzado el tiempo nuestra representada fue atendida por la misma profesional de la salud, quien ya realizando un diagnóstico más detallado, consigna en el documento que se acompañará en la respectiva oportunidad, lo que describe como “Trastorno Adaptativo en el contexto de maltrato laboral” relacionando esto directamente con el aislamiento laboral del cual ha sido víctima, además de las conductas de hostigamiento y presión laboral de las que sigue siendo víctima.

El actor, entrega ciertas referencias de la definición de trastorno adaptativo y sus consecuencias.

Enunciación de indicios de un despido vulnerador de derechos fundamentales:

La denunciante señala que en el caso que se denuncia, existen indicios suficientes e inequívocos que en la especie se han vulnerado las garantías constitucionales.

1. Con fecha 14 de diciembre del año 2017 se despidió a nuestra representada, entregándole una notificación que señalaba que el día 28 de febrero de 2018, se daría término a la relación laboral existente entre doña Jessica y su empleador, esto, sin entregarle antecedentes o fundamentos al respecto.

2. Si bien, nuestra representada volvió (principalmente por iniciativa propia) a desempeñar sus labores no se le otorgó la jefatura de curso que tenía en el año académico 2017, ni



tampoco asignaturas específicas a realizar, pasando a llevar dictamen de Contraloría reseñado, situación que se inició desde el primer día del año académico 2018 y que se ha mantenido día a día hasta la fecha de esta presentación, en un claro ánimo de forzar una renuncia de nuestra representada.

3. El día 5 de marzo del presente año, fue presentado todo el equipo de trabajo del liceo Pioneros Del Sur, lo que desde ya incluía a todos los docentes del establecimiento sin importar la calidad de su contratación. Como era de esperar, dado el historial de comportamiento, nuestra representada fue excluida de esta actividad, lo que por cierto fue realizado con ánimo de acosar psicológicamente a doña Jessica.

4. Durante la primera semana de marzo, un profesor de este liceo abandonó las funciones que cumplía en este establecimiento, funciones que eran las mismas que desarrollaba doña Jessica, surgiéndole a esta la real expectativa de poder, al fin, poder recuperar el puesto que por años había ocupado. Sin perjuicio de lo anterior y en una nueva muestra de discriminación arbitraria se prefirió por parte del DEM contratar a otro profesional, dejando a nuestra representada sin tomar curso alguno a pesar de existir uno disponible, contrariando nueva y manifiestamente lo mandatado por Contraloría.

5. Con fecha 27 de marzo, se requirió mediante solicitud realizada por el portal de transparencia, informe que sirvió de fundamento al escrito de reconsideración presentado por nuestra representada. A pesar de haber negado en primera instancia la entrega de este por el mismísimo Alcalde de Villa O´ Higgins, finalmente se accede. El día 26 de julio se facilita el informe requerido, en el cual nuestra representada puede percatarse que existen en el referido diferentes calificaciones negativas incluso de carácter injurioso basándose en relatos de hechos totalmente falsos, en el cual llegó a señalarse que: “Se probó a la educadora en distintas áreas de la docencia, rotándola continuamente, debido a su poco o nulo rendimiento en cada una de ellas”, señalando además que doña Jessica generaría un clima hostil, por solo mostrar disconformidad con algunas decisiones, todos hechos absolutamente falsos y que solo buscaban servir de justificación para una eventual desvinculación como se acreditará en el proceso.

6. Con fecha 3 de agosto renunció otro docente del establecimiento. Ante lo cual el lunes inmediatamente siguiente llega un nuevo profesional, esto a pesar de que doña Jessica se encontraba prácticamente sin ejercer función alguna, manifestándose la nula intención de reintegrar a nuestra representada a las funciones que había ejercido dentro de esta institución.

7. Cabe señalar como hecho vulnerador el no reintegrar a sus funciones a nuestra representada en la manera ordenada por Contraloría, esto en iguales condiciones al año académico 2017, vale decir con jefatura de cursos y diferentes tareas extra-programáticas. Se allegarán al proceso indicios suficientes de que eso no ha sido llevado a cabo de tal manera y por el solo arbitrio de la denunciada, vulnerando día a día la integridad psíquica y honra de nuestra representada al tenerla relegada a una sala de profesores, esperando solamente la posibilidad de realizar algún reemplazo ante la ausencia temporal de algún colega, hecho que



no ha sido cesado por la Ilustre Municipalidad de Villa O´ Higgins, constituyendo estos hechos claras situaciones de acoso laboral, con la finalidad de forzar una renuncia de nuestra mandante.

8. Con fecha 26 de noviembre se procede a notificar a nuestra representada del decreto N° 514 de fecha 23 de noviembre de 2018, en donde se manifiesta la no renovación de contrata respecto de ella, quedando de manifiesto que esta relación laboral vulneradora tenía como objeto el que nuestra representada abandonara sus funciones, hecho que finalmente se materializa con este instrumento.

En cuanto al derecho en lo medular indica que, en cuanto a la vulneración de derechos amparados por el procedimiento de tutela laboral, menciona las normas atinentes y relacionadas, del Código del Trabajo, artículos 2, 153, 184, 485, 489. Además hace referencia a las normas internacionales sobre acoso laboral, específicamente artículo 2 del Código del Trabajo, en su inciso 2º, el cual transcribe.

Sobre las garantías constitucionales y su vulneración: El demandante hace mención, a las garantías constitucionales y su vulneración.

1. Indica que se vulneró, artículo 19 N° 1 de la Constitución y amparado laboralmente en el artículo 485 del Código del Trabajo, señalando que este derecho se vulnera, en la medida en que la víctima presenta afectaciones psicológicas como depresión, estrés, perturbaciones en el sueño y en general perturbaciones psicológicas, que en este caso efectivamente se produjeron, en razón de haber estado expuesta a una situación de acoso laboral, ejercida por diversos funcionarios y sujetos referidos en esta presentación, y que se materializó en un diagnóstico de “Trastorno adaptativo”, en base al cual, nuestra representada estuvo con reposo médico en primera instancia desde 24 de mayo, la que se prolongó por 22 días, luego con fecha 25 de Octubre se da licencia por 10 días más, en tanto en el mes de noviembre con fecha 17, se le vuelve a extender otra licencia en el mismo tenor ahora por 7 días.

2. Indica que se vulneró, el derecho a la honra de un trabajador, consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución, igualmente amparado laboralmente en el artículo 485 del Código del Trabajo, Lo que en el caso de autos se ve perjudicado con la imagen que proyecta nuestra representada al haber sido apartada durante todo el año académico 2018 para luego ser separada de sus funciones.

3. Indica que se vulneró, el derecho a la dignidad humana reconocido en el artículo 1 inciso 1º de la Constitución Política de la República, y que según lo indica el artículo 2 inciso 2º del Código del Trabajo, establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Del mismo modo, ello importa un respeto general a los diversos Derechos Fundamentales que le asisten al trabajador en cuanto persona, entre los cuales se encuentra el Derecho a la Integridad Personal y a la Honra de los mismos, de manera que si éstos resultan vulnerados, igualmente se vulnera el Derecho Supremo a la Dignidad Personal, tal como ocurrió en nuestra representada por idénticas razones que las expuestas anteriormente.



4. Indica que se vulneró, el deber general de protección del empleador, según lo indica el artículo 184 inciso 1^o del Código del Trabajo, el cual transcribe, y que en relación a la figura del acoso laboral, atendido su carácter pluri-ofensivo de Derechos Fundamentales, es imprescindible que el empleador, conociendo de hechos que puedan configurarlo, adopte una actitud protagónica en orden a prevenirlo y reprimirlo, no sólo por la actual tipificación que se le ha dado, sino porque dicho deber de protección forma parte del bloque de deberes que emanan del contenido Ético Jurídico del Contrato de Trabajo y porque constituye el medio eficaz de cumplir con el resguardo de la dignidad del trabajador y el respeto a sus derechos fundamentales en general, lo que en caso de autos no se ha producido, sino que por el contrario ha sido avalado por este, siendo por cierto quien concreta la desvinculación de nuestra mandante.

Los Indicios de vulneración: Argumenta la actora que, producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material. Desde esta perspectiva y de acuerdo al propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, en el caso específico, una vulneración a su Derechos a la Integridad Psíquica y su Honra y a la Garantía de la Indemnidad, por medio de hechos que permitan generar en el juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de tales derechos fundamentales. En este punto es preciso señalar que la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Como señala Ugarte, por “suficiente”, debe entenderse, “más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido. Así, el hecho de que el empleador despida a los trabajadores al otro día de terminarse el fuero laboral pos negociación colectiva, lesionando la libertad sindical del afectado, o al día siguiente de ser notificado de una denuncia ante la Inspección del Trabajo o una demanda judicial, lesionando su garantía de indemnidad, es sólo un indicio pero suficiente de que razonablemente se ha producido la conducta denunciada” .

Fundamentos de indemnización por daño moral que se solicitará.

Indica la denunciante que, el daño moral tiene por objeto resarcir los perjuicios derivados de las lesiones a intereses extra patrimoniales, y es por ello que ha sido definido como el sufrimiento o afección psicológica que lesionan el espíritu, al herir sentimientos de afecto y familia, manifestándose en lógicas y notorias mortificaciones, pesadumbres y depresiones de ánimo. Como estamos ante un daño que por sí solo no es cuantificable en dinero, para su evaluación generalmente se tiene presente el “Pretium doloris”, o el precio del dolor, es decir, el sufrimiento experimentado. En el presente caso, el daño moral deriva de la existencia de una situación de acoso laboral, clima hostil del cual nuestra representada



ha sido víctima, lo que por cierto ha limitado y mermado sus condiciones de vida, lo cual le ha generado un perjuicio en su autoestima y relación con otras personas y su familia, no pudiendo desarrollar las actividades que anteriormente ejecutaba, doña Jessica presenta continuamente situaciones de inseguridad, temor, pena, angustia , todo lo cual se ve reafirmado en el hecho de que actualmente se encuentra recibiendo tratamiento médico por la situación laboral que debió soportar.

Lo anterior ha derivado en la imposibilidad de mantener una vida laboral, familiar y social, plena y normal, lo cual le ha provocado una profunda crisis emocional.

Todo esto redundando en un daño moral evidente, ya que una consecuencia lógica que se genera en todo ser humano al estar sometido a condiciones laborales adversas y hostiles, a tratos contrarios a la dignidad humana, a lo que se suman las amenazas de adoptar represalias en su contra, es el sufrimiento y detrimento en sus condiciones de vida. En cuanto a la procedencia de esta indemnización, la acción de tutela de derechos fundamentales entrega amplias facultades a los Tribunales de Justicia para reparar las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, exigiendo incluso que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior de producirse la vulneración alegada.

Por último menciona, un recurso de unificación de jurisprudencia, de la Excelentísima Corte Suprema en causa ROL 6870-2016, atinente a la materia.

Conceptos demandados y peticiones concretas: Añade que, de acuerdo a las normas correspondientes del Código del Trabajo, pide que se declare:

1. Que la denunciada ha lesionado los derechos fundamentales de nuestra representada mediante conductas de acoso laboral, con ocasión del despido, en particular el derecho a la vida e integridad física y psíquica contenido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, al no haber cumplido con su deber general de protección de la vida y salud de sus trabajadores y mantener relaciones fundadas en un trato compatible con la dignidad humana, además que ha infraccionado la garantía constitucional del artículo 19 N° 4 respecto a la honra de toda persona, sin perjuicio de otras declaraciones en igual sentido que según el mérito del proceso estime conveniente ordenar.
2. Que la sentencia sea remitida a la Inspección Provincial del Trabajo y ordenada publicar en el boletín de Infractores Laborales o en algún medio similar.
3. Que se condene a la denunciada a pagar las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio, todo esto con el recargo establecido en el artículo 168 en la proporción que corresponda. Adicionalmente a aquello se condene a la denunciada al pago de una indemnización de entre 6 u 11 meses de la última remuneración mensual según lo determine el tribunal de acuerdo al mérito del proceso.
4. Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de sus derechos fundamentales, a fin de reparar íntegramente a la afectada solicita que:



a) Carta de disculpas públicas extendida por la jefatura directa de la denunciante, donde se reconozca que se han lesionado los derechos fundamentales de doña Jessica Sánchez Paillán y junto con esto la realización de conductas tendientes a evitar que esta situación vuelva a repetirse.

b) La realización de una terapia psicológica a su jefatura, quien ha propiciado situaciones de acoso laboral con objeto de forzar una renuncia, las que son contrarias a la dignidad humana.

c) Publicación de la eventual sentencia condenatoria en un diario de circulación regional.

d) La indemnización por daño moral que es avaluado en la suma de \$20.000.000 o la suma que el tribunal determine en atención al mérito del proceso;

5. Que la denunciada deber pagar las costas de esta causa.

SEGUNDO: ARGUMENTOS Y PRETENSIONES DEL DENUNCIADO: La denunciada, la Ilustre Municipalidad de la comuna de O´ Higgins, representada por don Roberto Recabal Cárcamo, Alcalde, a través de los señores abogados don Lorenzo Avilés Rubilar y don Patricio Riccardi Fonseca, contestando, solicitan el rechazo de la denuncia, con expresa condena en costas.

La denunciante indica que, niega todos los hechos tal como han sido expuestos en la denuncia, salvo los que expresamente se reconozcan en esta contestación, y acto seguido y previamente a entrar al debate de fondo de la controversia planteada, interpone a la denuncia de tutela de derechos laborales, las siguientes **excepciones:**

1. Incompetencia absoluta del tribunal. Argumenta, la denunciada la ausencia de vínculo laboral regido por el Código del Trabajo, puesto que, los presupuestos en los cuales descansa la denuncia de autos son incorrectos, por cuanto jamás ha existido relación laboral bajo el régimen del Código del Trabajo entre la actora y nuestra representada. La vinculación de la denunciante con el Municipio de O´ Higgins nunca participó de las características propias del llamado vínculo de subordinación y dependencia, y, por ende, del Código del Trabajo, situación que, por lo demás, siempre aparece como ajena para las relaciones entre el Estado y sus funcionarios. Para comenzar a analizar el presente punto, reiteramos lo señalado en cuanto a doña Jessica Sánchez Paillán desempeñó funciones para el Municipio de O´ Higgins como docente a contrata. Atendidas las características especiales de este régimen de Derecho Público, se desprende que no es propia de una relación reglada por el Código del Trabajo, y, más aún, se encuentra expresamente excluido de éste, según lo dispone el artículo 1, inciso segundo del Código del ramo.

La relación de trabajo de la denunciante con la I. Municipalidad de O´ Higgins deriva de su nombramiento como profesional de educación para ejercer función docente en la Escuela Pioneros del Sur, desde el año 2014 hasta su desvinculación con el Municipio de O´ Higgins; según ítem N° 215-21-02, personal a contrata y sus sub-asignaciones. Fue desvinculada mediante Decreto Alcaldicio N° 514/2018, y notificada personalmente con fecha 26 de noviembre de 2018. Como puede verse, la denunciante fue desvinculada del



Municipio, como consecuencia de su no renovación de su nombramiento a contrata. Según lo expresado precedentemente, durante todo el tiempo en que la denunciante tuvo la calidad de funcionario público sujeto al régimen de contrata, se le hicieron aplicables, tanto en las normas de forma como de fondo, las reglas del Estatuto Docente Ley N° 19.070. Estatuto De Los Profesionales De La Educación Texto refundido, coordinado y sistematizado fijado por el D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación; y supletoriamente las reglas del Estatuto Administrativo de la Ley N° 19.882.

Agrega que, que la interpretación de la dirección del trabajo, carece de competencia y en definitiva remite los antecedentes a la Contraloría General De La República, e indica que, la Dirección del Trabajo, cuyo rol principal pasa por fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo, y de efectuar acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, ha sostenido invariablemente los siguientes criterios, mencionado a dos, ORD. N° 4657- 04/09/2018 de la Dirección del Trabajo; ORD. N° 312709/07/2018 Dirección del Trabajo; Competencia; Funcionarios públicos; Contraloría General de la República.

Agrega que la denuncia implica un desconocimiento del ordenamiento jurídico, y de la, realidad de la que la propia denunciante fue partícipe, percibiendo los beneficios y adquiriendo los derechos y obligaciones que regulaban su relación con el Estado en su calidad de funcionaria pública, a contrata, en un Municipio, con normativa contemplada en la legislación ya señalada. Por otra parte, las relaciones en base a nombramientos de las características de los contrata, referidas, no comparten la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo regidos por el Código del ramo, por cuanto los vínculos de los docentes, participan de la naturaleza jurídica de una modalidad estatutaria o legal y reglamentaria, reglado por las normas de fondo del Derecho Administrativo. Esta modalidad corresponde a una especial figura de Empleados Públicos, representada, como ya dijimos, por un funcionario público. Significa ello, un conjunto armónico de normas generales, abstractas partiendo por el Estatuto Docente preexistentes, de origen constitucional, legal y reglamentario, una especie de estatuto aplicable a los empleados públicos que revisten estas especiales condiciones. Las normas del Código del Trabajo no son aplicables a los funcionarios públicos. En razón que en el caso sub-lite, dichas relaciones se encuentran sujetas a las disposiciones del Estatuto Docente, y del Estatuto Administrativo que hace inaplicables las normas laborales.

La demandada continúa su argumentación haciendo referencia a tres sentencias de los tribunales superiores de justicia: Excm. Corte Suprema, *recurso de queja de 28 de enero del año 2011, en causa caratulada: "Maturana con Fisco de Chile Consejo de Defensa del Estado"*, Ingreso Corte N° 8712-2010; *recurso de queja de fecha 28 de Febrero de 2011, en causa caratula "Maturana con Fisco de Chile Consejo Defensa del Estado"*. Ingreso Corte N° 9709-2010; *Sentencia de 11 de marzo de 2015 dictada I. Corte de Apelaciones de Santiago autos: "María Rivas con Servicio Nacional de discapacidad"*, rol Corte N° 1642-2014.



La denunciada indica que, los principios constitucionales que sustentan la incompetencia, es decir carta magna y su relación con el caso sub-lite, no sólo los argumentos de orden legal esgrimidos precedentemente sustentan la incompetencia del tribunal para conocer del presente juicio, sino que también el principio de juridicidad o legalidad consagrado en la Constitución Política de la República. El "Principio de la Legalidad" también conocido como "Principio de Juridicidad" implica entender la sujeción total e integral de todos los Órganos del Estado a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella. Bajo la expresión "Órganos del Estado" que el ordenamiento jurídico constitucional emplea, quedan comprendidos tanto la Administración del Estado, el órgano jurisdiccional y el órgano legislativo, todos los cuales deben obligatoriamente, todos los cuales deben actuar subordinados al derecho, esto es, investidos legalmente, dentro de su competencia, en la forma prescrita por la ley, y bajo prohibición de asumir otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido.

La denunciada refuerza lo señalado, explicando los alcances del principio de la juridicidad o legalidad se encuentra expresamente reconocido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, y su relación con las disposiciones contenidas en el Estatuto de los docentes, supletoriamente Estatuto Administrativo. Señalando que conforme lo ha expuesto, en el presente caso, no sólo no existen normas que autoricen al Estado a contratar al demandante bajo régimen laboral, sino todo lo contrario, las normas de derecho público aplicables, amparadas por la Ley impiden tal hipótesis. La incompetencia del Tribunal, para conocer la presente denuncia no sólo deriva de la circunstancia que a la denunciante no le resultan aplicables las normas del Código del Trabajo por encontrarse sometida a un estatuto especial. Esto es Estatuto Docente, y supletoriamente el Estatuto Administrativo; sino que, además, por cuanto el procedimiento de tutela de derechos laborales no resulta aplicable al caso en estudio, transcribiendo parte del artículo 485 del Código del Trabajo.

Agrega que, en este caso no se cumple ninguno de los requisitos establecidos por el legislador para la aplicación del procedimiento de tutela de derechos laborales, en lo que concierne a la disposición del artículo 485 del Código del Trabajo: No existen cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales. Este procedimiento de tutela laboral se aplica a las vinculaciones surgidas al amparo de los artículos 7 y 8 del Código Laboral. Entonces, parece evidente que no resulta aplicable a la denunciante, quien tuvo la calidad de funcionario público que servía un cargo reglado por el Estatuto docente y, supletoriamente, por el Estatuto Administrativo. La impertinencia de aplicar este procedimiento al caso en estudio deriva, además, de lo prevenido en el artículo 486 del Código del Trabajo, y los conflictos suscitados entre funcionarios públicos a contrata y el Municipio no corresponde sean dilucidados por la Contraloría General de la República. Además la norma del artículo 489 del mencionado Código que indica: "Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por



la vía del procedimiento regulado por este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado". Conforme a lo dicho no sólo no ha existido la figura del despido, toda vez que la desvinculación del demandante se produjo por la aplicación de una facultad del Municipio de O' Higgins.

Continúa señalando lo que indica el artículo 20 del Código del Trabajo, en relación a la materia, citando a modo ejemplar, distintas sentencias, *Sentencia de Unificación de Jurisprudencia de fecha 3 de octubre del 2012, en los autos "Gasca Almendares con Intendencia de Valparaíso", Ingreso Corte Suprema 12.712-2011 - Sentencia de Unificación de Jurisprudencia en causa: " Vallejos Bustamante con Consejo de Defensa del Estado" , dictada con fecha 8 de agosto del 2012, Ingreso Corte 8680-2011; Tribunal Constitucional (TC), Rol 3853-17-INA.*

2. En subsidio. Excepción de falta de legitimación activa de la denunciante.

Que, en subsidio de la excepción de incompetencia absoluta del tribunal, y previo a contestar sobre el fondo, interpone la excepción perentoria de falta de legitimación activa de la denunciante, para emplazar a su representada en este procedimiento, y como lógica consecuencia, falta de legitimación pasiva de la Municipalidad de Villa O' Higgins.

Refiere que, en efecto, la falta de legitimación activa de la denunciante, queda de manifiesto desde el momento en que, carece de la calidad de "trabajador", en los términos que define el Código del Trabajo. Literal b) del artículo 3 del Código del Trabajo, previene que "trabajador": es toda persona natural que presta servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, en virtud de un contrato de trabajo. Cabe señalar que, los servicios que prestó la denunciante para la Municipalidad de O' Higgins no se rigieron por contratos de trabajo, sino que los derechos y obligaciones de éste se encuentran regulados por un conjunto de normas de Derecho Público, específicamente, por el Estatuto docente y en forma supletoria por el Estatuto Administrativo. De acuerdo al conjunto de preceptos de Derecho Público que rige la Administración de Estado, la denunciante no tiene la calidad de "trabajador", por lo que ésta carece del derecho a accionar por esta vía, debiendo rechazarse la denuncia, por esta sola circunstancia. En efecto, el artículo 31, literal b), define "trabajador" como toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo; sin embargo, la denunciante no estuvo ligada con nuestra representada por un contrato de trabajo, en los términos definidos en el Código del Trabajo, toda vez que los derechos y obligaciones de ésta emanan, de la ley, en donde la autonomía de la partes para configurar la relación jurídico laboral no juega ningún papel; así las cosas, la remuneración, jornada de trabajo, y otros beneficios, están expresamente señaladas en la ley.

Indica que, la denuncia deberá ser rechazada, ya que uno de los requisitos fundamentales para ejercer la acción de tutela, en los término previsto en los artículos 485 y 486 del Código del Trabajo es, precisamente, que quien denuncie tenga la calidad de "trabajador", en atención a que el 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", y en el caso subjudice, la Srta. Sánchez Paillán, no detenta ni detentaba tal calidad.

3. En subsidio. Excepción de falta de legitimación pasiva del denunciado Municipio de O' Higgins. En subsidio, de la excepción de las excepciones de incompetencia absoluta del tribunal y la excepción de falta de legitimación activa de la denunciante, y previo a contestar sobre el fondo, también interpone la excepción perentoria de falta de legitimación pasiva de la I. Municipalidad de Villa O' Higgins.

Oponen la excepción de falta de legitimación pasiva del Municipio de O' Higgins para ser emplazado en el presente juicio, su representada no tiene la calidad de empleador, en los términos que define el artículo 3 del Código del Trabajo. En efecto, dicha norma, define al empleador, como toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios e intelectuales o materiales, de una o más personas, en, virtud de un contrato de trabajo. La relación de trabajo que unió a su representada con el denunciante, no puede calificarse de contrato de trabajo, en los términos definidos en el artículo 7 del Código del Trabajo. Dicha norma previene que contrato de trabajo es una convención por el cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Uno de los elementos esenciales de las relaciones contractuales de origen laboral, es precisamente el reconocimiento de la autonomía de la voluntad de las partes destinada a precisar los derechos y obligaciones por los cuales éstas se regirán. Si bien el Código del Trabajo determina el marco y límite de las obligaciones recíprocas, son las partes las llamadas a determinar su contenido concreto. La denunciante se encuentra afecta a un régimen especial de índole laboral. A primera vista, aparece como primera diferencia el marco regulatorio que rige a ambos tipos de relaciones laborales. En efecto, mientras las relaciones jurídicas laborales reguladas en el Código del Trabajo, lo están dentro del marco del Derecho Privado, las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, están amparadas en el marco regulatorio entregado por el Derecho Público, es decir, la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, las leyes orgánicas de los distintos servicios públicos, y los estatutos especiales que se dicten. Por lo tanto, el principio de autonomía de la voluntad queda suprimido, no siendo los derechos y obligaciones de los servidores público objeto de ningún tipo de negociación, toda vez que es la ley, la fuente primigenia de las obligaciones y derechos. Así las cosas, y respecto de la situación que afecta a la denunciante, desde el punto de vista de la prestación de sus servicios, se encuentra regulado por las normas de Derecho Público y no por el Código del Trabajo.

Alegaciones y Defensas respecto de la Denuncia.

La denunciada, al referirse al fondo de la contestación a tutela laboral, señala que, como hemos explicado, no se cumplen ninguno de los requisitos exigidos por el artículo 485 del Código del Trabajo, para hacer procedente en este caso la tutela laboral, transcribiendo



dicho artículo. Añade que, niega en forma expresa los hechos sostenidos en la denuncia de tutela laboral, según lo que indica:

1. Antecedentes efectivos de la desvinculación de la funcionaria denunciante. Según el acuerdo N° 8 correspondiente al acta N° 30 de fecha 30 de octubre del año 2018, se aprueba por unanimidad del Concejo Municipal el Plan Anual de Desarrollo Educativo 2019 de la Municipalidad de O' Higgins, el plan de desarrollo educativo para el año 2019 (PADEM) considera una reestructuración en la planta docente, debiendo realizar la adecuación pertinente en la causal N° 3 del artículo 22 de la Ley N° 19.070, debido a la creación del nivel de enseñanza media que comenzó el año 2018, con la creación del curso de 1° medio, para este 2019, considera la creación de nuevo curso de 2° medio.

2. Razón técnica, especialistas, PADEM 2019. La reestructuración de la planta docente considera especialistas para las distintas asignaturas dando prioridad en la contratación de docentes que puedan impartir clases en ambos niveles, con el fin de dar continuidad a la enseñanza media y optimizar los recursos económicos, considerando que los docentes de la básica no pueden impartir clases en la enseñanza media. El contratar docentes especialistas pretende mejorar la calidad del aprendizaje y con esto los resultados que se obtienen propenden a la mejora según mediciones externas y las interna. La denunciante Srta. Jessica Sánchez Paillán, cumplía funciones en el liceo "Pioneros del Sur" de Villa O' Higgins, dependiente de la Municipalidad de O' Higgins, en su calidad de docente, sin registrar especialidad alguna que sea coherente con el PADEM 2019 ya citado. Habiéndose establecido en el PADEM 2019 que la planta docente considera especialistas para las distintas asignaturas, situación en la cual la docente Jessica Sánchez Paillán, no acredita que se dé cumplimiento a los supuestos fácticos para la renovación de la contrata, tal como se explicó. Que se dan entonces los presupuestos establecidos en el artículo 22 N° 3 de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación. Que considerando lo anterior el Municipio demandado dictó el Decreto N° 514 de fecha 23 de noviembre del año 2018, que aprueba la no renovación de la contrata a partir del día 28 de febrero del 2019 que mantenía con el establecimiento educacional citado, la denunciante de autos. Decreto que fue suscrito por el Sr. Alcalde del Municipio.

3. Notificación de no renovación suscrita por la denunciante en actos administrativos. Con fecha 26 de noviembre del año 2018, siendo las 16.25 horas en las oficinas del Administrador Municipal de la Municipalidad se procedió a notificar a la denunciante del Decreto N° 514 ya señalado y del oficio N° 1284 de fecha 23 de noviembre del año 2018. La notificación la suscribe la denunciante como el Secretario Municipal (S). De acuerdo a lo que se aprecia en los antecedentes de la desvinculación, no existió ningún acto arbitrario de la Administración activa, que lesione los derechos fundamentales de la denunciante.

4. No existió discriminación laboral, ni acoso laboral lesivo de garantías constitucionales. Tampoco existió acoso laboral, y la desvinculación de la denunciante o no renovación de la contrata, obedece a factores de orden técnico como es el PADEM 2019, en la necesidad de



contratar personal especializado, y en razones propias del buen funcionamiento del establecimiento educacional de marras de esta comuna de la Región de Aysén. No existió de parte del Municipio acoso laboral, ni conductas que constituyan agresión u hostigamiento reiterados ejercidos por el ayuntamiento respecto de la denunciante, y que tuviera por resultado el menoscabo, maltrato u humillación o bien que amenace o perjudique la situación laboral de la denunciante. Más bien, al contrario, el ayuntamiento ejerció en la no renovación de la contrata, facultades que le son propias, con un debido razonamiento y uso lógico de las potestades, basado y fundamentado en razones de carácter técnico. Cosa que no solo hizo con la Srta. Sánchez Paillán, sino que también afectó a otros docentes. Lo anterior visto lo dispuesto en la Ley N° 19.070 que aprueba el Estatuto Docente, y la Ley N° 19.410 sobre subvenciones a los establecimientos educacionales y otorga los beneficios que señala.

La demandada cita la sentencia de fecha 15 de enero de 2018, Rol N° 39.403/2017, de la Excma. Corte Suprema que se refiere a que entiende los nombramientos a contrata.

5. Precariedad de los empleos a contrata, no existe propiedad del empleo eminentemente transitorio. Manifiesta que, la precariedad de los empleos a contrata, que su no renovación es una facultad de la administración como en el caso de marras, supeditado a las necesidades de la empleadora, en el caso sub-lite, las necesidades técnicas de contratar personal especialista, que además la no renovación se realizó en las condiciones de motivación y razonamiento que señala la ley en actos administrativos. Que esta parte finalmente niega, de acuerdo a todo lo expresado a que existiera acoso laboral durante el periodo que la denunciante prestó servicios para la denunciada. Que entonces la desvinculación o no renovación de la contrata, se realizó en las condiciones que el Estatuto Docente, el Estatuto Administrativo, la ley y lo razonado en Derecho por la Excma. Corte Suprema, y lo que se exige en las condiciones objetivas técnicas en comento. Que entonces esta parte denunciada nada adeuda a la denunciante, ninguna prestación laboral o derivada de tutela laboral, que además es inaplicable en el caso de marras. Que todo lo demandado por la denunciante, en el caso improbable que se rechacen todas las excepciones, debe ser acreditado, por esa parte denunciante, especialmente lo relativo al daño moral, que es una prestación propia de la competencia civil, y que nada tiene que ver con las funciones propias de los funcionarios públicos.

Por último la denunciada, indica que, en atención a lo expuesto, y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 7, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Estatuto Administrativo Ley N° 19.882, Estatuto Docente, Jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema invocada, dictámenes de la Inspección del Trabajo, Jurisprudencia del Tribunal Constitucional invocada, principios generales del derecho, pide tener por contestada denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, interpuesta, acogerla a tramitación, y en definitiva, se declare que este tribunal es incompetente para conocer y resolver sobre este asunto, y en subsidio, se acojan las otras excepciones opuestas, en el caso improbable de rechazar todas



las excepciones, se declare en definitiva, que se rechaza la denuncia de tutela laboral formulada en todas sus partes, todas sus peticiones concretas, con expresa condena en costas a la denunciante.

TERCERO: AUDIENCIA PREPARATORIA.

Que, con fecha 24 de enero de 2019 se llevó a efecto audiencia preparatoria, realizada en estos autos, en la cual después de terminada la etapa de discusión, se realizaron las siguientes diligencias:

Llamado a conciliación.

Se propuso el pago único y total de \$9.349.476.- a la demandante; quién manifestó acceder a la conciliación propuesta por el Tribunal. Sin perjuicio de lo anterior, la parte demanda rechaza la posibilidad de una conciliación. Llamado a conciliación fracasa.

Hechos no controvertidos en la causa.

Los hechos pacíficos, acordados en etapa preparatoria son los siguientes:

1. Que la denunciante prestó servicios para la I. Municipalidad de Villa O' Higgins, como funcionaria a contrata, entre el mes de marzo del año 2014 y el mes de febrero del año 2019.

2. Que este vínculo a contrata fue sucesivamente renovado los años 2014, 2015, 2016 y 2017 para el año respectivamente siguiente.

Hechos a probar.

1. Efectividad de haber incurrido la parte denunciada, en las conductas señaladas por la denunciante como vulneratorias a sus derechos fundamentales, con ocasión del término de sus servicios.

2° Efectividad que la parte denunciada, al poner término a los servicios del denunciante, ejerció facultades legales privativas, conforme a factores técnicos acorde a las nuevas exigencias del documento PADEM 2019 de la Municipalidad de Villa O' Higgins.

3° Composición y monto de la remuneración de la denunciante.

4° Existencia del perjuicio moral que se demanda y, en la afirmativa, hechos que lo constituyen y evaluación del mismo.

CUARTO: AUDIENCIA DE JUICIO.

Prueba de la denunciante. Que, con fecha 17 de mayo de 2019, se llevó a cabo la audiencia de juicio, incorporándose las siguientes pruebas:

Documental:

- 1) Comunicación de término de contrato emanada desde la I. Municipalidad de Villa O' Higgins, de fecha 14 de diciembre de 2017.
- 2) Solicitud realizada por la demandante a Contraloría Regional, para efectos de que se pronuncie respecto al aviso de término de contrato, de fecha 22 de diciembre de 2017.
- 3) Respuesta Contraloría Regional a solicitud de fecha 22 de diciembre de 2017, realizada por doña Jessica Sánchez.



- 4) Solicitud realizada por Jessica Sánchez, en virtud de la Ley de Transparencia, requiriendo argumentos vertidos por la I. Municipalidad de V. O' Higgins, por la cual se apeló a resolución 435 de Contraloría.
- 5) Respuesta de la I. Municipalidad de Villa O' Higgins a doña Jessica Sánchez, ante solicitud de información por la Ley de Transparencia, con fecha 02 de abril de 2018.
- 6) Oficio N° 30, emitido por la Ilustre Municipalidad de Villa O' Higgins, en el cual solicitan reconsideración de orden emanada por Contraloría en la cual ordenaban recontractación de doña Jessica Sánchez, fechado el día 16 de enero de 2018.
- 7) Pronunciamiento de Contraloría Regional, de fecha 18 de abril de 2018, ante solicitud de reconsideración presentada por la Ilustre Municipalidad de Villa O' Higgins.
- 8) Decreto de nombramiento en función docente de doña Jessica Sánchez Paillán, de fecha 02 de abril de 2018.
- 9) Set de constancias ante Carabineros de Chile, desde el 07 de marzo de 2018 hasta el 02 de abril de 2018.
- 10) Presentación realizada ante Contralor Regional, en la que se indica que no se está dando cumplimiento a lo mandatado en Resolución de fecha 22 de diciembre de 2017, incluyendo esta, set de correos electrónicos enviados entre doña Jessica Sánchez y algunos integrantes del colegio Pioneros del Sur.
- 11) Decreto N° 514 de fecha 23 de noviembre de 2018, en que se comunica a doña Jessica Sánchez, la decisión de no renovar el vínculo a contrata que tenía con la I. Municipalidad de V. O' Higgins.
- 12) Notificación de Decreto N° 514, de fecha 26 de noviembre de 2018.
- 13) Certificado Médico, emitido por la Doctora doña Daniela Monserrat Vargas Martínez, RUN N° 13.953.704-1, psiquiatra de adulto, de fecha 08 de noviembre de 2018.

Declaración de parte, prueba confesional:

Prestó declaración el denunciado don **Gisselle Elizabeth Cortés Dubó**, cédula de identidad N° 15.036.754-9, Administrador Municipal Subrogante de la Ilustre Municipalidad de Villa O' Higgins, en su calidad de Jefe de Servicio del referido estamento, domiciliada en calle Lago Christie N° 121, Villa O' Higgins, luego de haber sido legalmente juramentado.

Testimonial:

Prestó declaración el testigo don **Alberto Ruiz Hernández**, cédula de identidad N° 16.686.694-4, luego de haber sido legalmente juramentado.

Prestó declaración el testigo doña **Carmen Cecilia Díaz Berrio**, cédula de identidad N° 8.598.553-1, luego de haber sido legalmente juramentado.

Prestó declaración el testigo doña **María Angélica Cruces Orrego**, cédula de identidad N° 12.910.075-3, luego de haber sido legalmente juramentado.

Prestó declaración el testigo doña **Lorena Andrea Molina Mansilla**, cédula de identidad N° 10.935.198-2, luego de haber sido legalmente juramentado.



Documentos solicitados por la parte demandante, para ser exhibidos por la demandada:

- 1) Informes de desempeño laboral de doña Jessica Sánchez Paillán, respecto de los años 2015, 2017 y 2018.
- 2) Últimas doce liquidaciones de remuneraciones de doña Jessica Sánchez Paillán.

Prueba de la denunciada.

Documental:

- 1) Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) año 2018.
- 2) Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) año 2019.
- 3) Aviso término de contrato de fecha 23 de noviembre de 2018, ORD. N° 1285, que afecta a Francisca Hermosilla Arévalo, Decreto N° 515 de fecha 23 de noviembre de 2018, el cual la desvincula y el acta de notificación de fecha 26 de noviembre de 2018.
- 4) Aviso término de contrato de fecha 23 de noviembre de 2018, ORD. N° 1286, que afecta a Constanza Agüero, Decreto N° 516 de fecha 23 de noviembre de 2018, el cual la desvincula y el acta de notificación de fecha 26 de noviembre de 2018.
- 5) Aviso término de contrato de fecha 23 de noviembre de 2018, ORD. N° 1284, que afecta a Jessica Sánchez Paillán, Decreto N° 514 de fecha 23 de noviembre de 2018, el cual la desvincula y el acta de notificación de fecha 26 de noviembre de 2018.
- 6) Oficio N° 30, de fecha 16 de noviembre de 2018, de la Alcaldesa Subrogante de Villa O' Higgins a las Contraloría Regional de Aysén.
- 7) Decreto N° 585, de fecha 29 de diciembre de 2017, donde se pone término de la relación a doña Jessica Sánchez Paillán.
- 8) Resolución N° 435, de la Contraloría Regional de la Aysén, de fecha 09 de febrero de 2018.
- 9) Ordinario N° 205, de fecha 19 de febrero de 2018, de la Ilustre Municipalidad de Villa O' Higgins dirigida al Contralor Regional de Aysén.
- 10) Resolución N° 1213, de la Contraloría Regional de la Aysén, de fecha 08 de abril de 2018.
- 11) Dictamen N° 1251, de la Contraloría Regional de la Aysén, de fecha 24 de abril de 2018.
- 12) Informe Evaluación docente año escolar 2017, de doña Jessica Sánchez Paillán, ofrecido como prueba documental N° 12 en la audiencia preparatoria, el cual se tiene por incorporada en la exhibición de documentos.
- 13) Informe Evaluación docente año escolar 2018, de doña Jessica Sánchez Paillán, ofrecido como prueba documental N° 13 en la audiencia preparatoria, y se tiene por incorporada en la exhibición de documentos.
- 14) Acta suscrita por Jessica Sánchez Paillán y Claudio Olave, de fecha 09 de abril de 2018, en la cual se niega a asumir funciones en la Biblioteca (C.R.A.).

Declaración de parte, prueba confesional:



Prestó declaración la denunciante doña Jessica Loreto Sánchez Paillán, RUN N° 16.648.286-7.

Testimonial:

Prestó declaración el testigo don **Ángel Eduardo Alvarado Castillo**, cédula de identidad N° 13.969.315-9, luego de haber sido legalmente juramentado.

Prestó declaración el testigo doña **Nora Andrea Carrasco Pérez**, cédula de identidad N° 10.791.062-K, luego de haber sido legalmente juramentado.

Otros medios de prueba: Se procede a incorporar documento solicitado mediante oficio por el Tribunal, según solicitud del abogado de la parte demandante, Oficio N° 509/2019, de fecha 21 de marzo de 2019, emitido por el Doctor Jourdan Cabezas Parra, Presidente de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, Seremi Salud Región de Aysén.

QUINTO: DE LAS EXCEPCIONES.

Alegaciones de las partes:

Que, la parte demandada en el escrito respectivo, dedujo excepciones consistentes en la incompetencia absoluta de este Tribunal para conocer de las acciones en razón de la materia; en la falta de legitimación activa del denunciante por no poseer la calidad jurídica de trabajador; y en la falta de legitimación pasiva del denunciado por no contar con la calidad de empleador, teniendo por reproducidos en este acápite de la resolución, para efectos de economía procesal, los argumentos que versan sobre cada una de estas excepciones en el respectivo escrito de la parte demandada.

Qué en audiencia preparatoria, la denunciante evacuó traslado respecto de cada una de las excepciones, solicitando su total rechazo, indicando que, si bien la relación entre la actora y la I. Municipalidad denunciada se rige por normas de Derecho Público, como lo es por ejemplo el Estatuto Administrativo o la Ley Orgánica de Municipalidades, es necesario aclarar que también rigen respecto de este tipo de relaciones, como bien lo señala el artículo 1 del Código del Trabajo, en aquellas materias no reguladas por estos cuerpos normativos, por el Código del Trabajo. Es así que debe necesariamente aplicarse el Código del Trabajo, para la tramitación o sustanciación de esta denuncia de tutela, porque efectivamente dentro del Estatuto Administrativo o dentro de la ley Orgánica de Municipalidades no ha sido tratada. Si bien existen declaraciones respecto a que no debe existir discriminación o diferentes actos que en este sentido respecto de los funcionarios públicos, no se ha establecido dentro de estos cuerpos normativos un procedimiento para que estos derechos constitucionales sean asegurados y sean resguardados. Es así y de acuerdo a lo que establece el artículo 1 inciso 3° de nuestro Código del Trabajo que aquellas materias que no estén reguladas en los respectivos estatutos de cada estatuto que rige las relaciones respectivas laborales, debe necesariamente aplicarse supletoriamente el Código del Trabajo; es necesario señalar que el artículo 6 de la Ley Orgánica de Contraloría establece que dentro de las funciones este órgano está la de informar, y no precisamente la de juzgar, por lo tanto aquí tenemos también un antecedente para decir que dentro de las funciones de Contraloría no existe un procedimiento aplicable a una denuncia de tutela de derechos fundamentales. Por



otra parte, también es necesario recalcar que la relación funcionaria como la existente entre su representada y la I. Municipalidad de Villa O' Higgins, también ha sido catalogada por la jurisprudencia reiterativamente como una relación laboral; también es importante destacar a su vez que el Código del Trabajo denomina a los funcionarios públicos como trabajadores.

Agrega que, es así como acoger una excepción como la planteada por la contraparte supondría que el funcionario público no podría ejercer o estaría desprovisto de una protección a sus derechos constitucionales y es en ese sentido que deben necesariamente ser rechazadas todas las excepciones opuestas por la contraria, ya que básicamente esta buscan proteger derechos constitucionales que están asegurados para todas las personas o para todos los habitantes de nuestro país y por tanto no pueden ser desconocidos. También es importante destacar que esta postura ha tenido un asentamiento importante de nuestra jurisprudencia y así lo han destacado o acogido varios fallos, como por ejemplo de nuestra Excma. Corte Suprema en Rol 6417-2016, Rol 10972-2013, también los Juzgados de Letras de nuestra Región, la Itma. Corte de Apelaciones de esta Región, también ha acogido reiterativamente que los Tribunales Laborales son competentes para conocer de estas demandas de tutela. Finalmente indica que, señalar que de este mismo Juzgado en causas anteriores principalmente la T-1-2018 ha acogido la competencia para conocer de estas denuncias de tutela respecto de los funcionarios públicos. También es importante señalar que dentro de los sucesivos nombramientos que tuvo su representada dentro de la I. Municipalidad y que fueron incorporados dentro de los indicios acompañados a la denuncia, estos nombramientos están fundados en ciertas normas legales, se hace mención a la Ley Orgánica de las Municipalidades, al estatuto docente y al Código del Trabajo, creemos que la contraria busca por una parte decir que esta relación no se rige por el Código del Trabajo, pero también dentro de estos decretos de nombramiento se hace expresa mención a las normas del Código del Trabajo, por una parte podemos ver claramente una intensión de solamente de aplicar a dicha conveniencia. Tenemos que tener presente que el Código del Trabajo debe aplicarse necesariamente de manera supletoria ya que no existe un procedimiento que regule o resguarde los derechos constitucionales de los cuales su representada goza y es en ese sentido teniendo también la I. Municipalidad y su representada calidad de contratantes en esta relación funcionaria, ella también ha sido reconocida como relación laboral deben necesariamente ser reconocida primero con legitimación activa para denunciar y también con legitimación pasiva para ser denunciada la Ilustre Municipalidad de Villa O' Higgins. Por último pide que, en virtud de todas las consideraciones expuestas solicita se tenga por evacuado el traslado y se rechacen las excepciones opuestas por la demandada.

a) En cuanto a la excepción de incompetencia absoluta del tribunal deducida por la denunciada: Que, a partir de las presentaciones formuladas por las partes en la etapa de discusión, aparece como un hecho indiscutido que el denunciante, prestó servicios, como funcionario público, bajo la modalidad contrata, tal cual se plasmó en audiencia preparatoria de juicio, al fijar el tribunal, *hechos no controvertidos en la causa, a saber*, que



la denunciante prestó servicios para la I. Municipalidad de Villa O' Higgins, como funcionaria a contrata, entre el mes de marzo del año 2014 y el mes de febrero del año 2019; que este vínculo a contrata fue sucesivamente renovado los años 2014, 2015, 2016 y 2017 para el año respectivamente siguiente.

Que en cuanto a la materia sometida a la decisión del Tribunal, vale señalar que no existe controversia respecto del período en que la actora prestó servicios para la demandada, toda vez que ambas partes coincidieron en señalar que ello ocurrió, desde marzo de 2014, hasta febrero de 2019, por consiguiente, la controversia de derecho consiste en determinar la competencia de los juzgados del trabajo para aplicar la tutela de los derechos laborales fundamentales a funcionarios públicos designados en calidad de contrata en sus respectivos cargos. En tal evento, el artículo 108 del Código Orgánico de Tribunales establece: "*La competencia es la facultad que tiene cada juez o tribunal para conocer de los negocios que la ley ha colocado dentro de la esfera de sus atribuciones*", a lo que cabe agregar que la incompetencia lo es en razón de la materia, del fuero o de la cuantía. En la especie, se discute una incompetencia absoluta por tratarse de un asunto que se ha sustraído de las materias de las que el juez o tribunal laboral está llamado a resolver en conformidad con lo dispuesto en el artículo 420 del Código del ramo, norma que precisa los negocios de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

La parte denunciada, comienza señalando que, *los presupuestos en los cuales descansa la denuncia de autos son incorrectos, por cuanto jamás ha existido relación laboral bajo el régimen del Código del Trabajo entre la actora y nuestra representada. La vinculación de la denunciante con el Municipio de O' Higgins nunca participó de las características propias del llamado vínculo de subordinación y dependencia, y, por ende, del Código del Trabajo, situación que, por lo demás, siempre aparece como ajena para las relaciones entre el Estado y sus funcionarios.* A base de lo anterior, es necesario señalar que antes de pronunciarse acerca de la naturaleza del vínculo entre las partes, debemos distinguir, y a modo de aclaración, que la actora denuncia o alega vía principal, infracción a derechos fundamentales con ocasión del despido asociadas a su desempeño o idoneidad técnica o profesional para continuar en el cargo. A su vez el demandado entiende que este tipo de vinculación, por el carácter y naturaleza de derecho público, quedaría excluida de las normas del Código del Trabajo, conforme lo dispone el artículo 1° del mismo, entendiéndose entonces que en el caso particular del demandante y atendidas las características especiales de este régimen de Derecho Público, se desprende que no es propia de una relación reglada por el Código del Trabajo, y, más aún, se encuentra expresamente excluido de éste, según lo dispone el artículo 1, inciso 2, pues existe y se le hicieron aplicables, tanto en las normas de forma como de fondo, las reglas del Estatuto Docente Ley N° 19.070. Estatuto De Los Profesionales de La Educación Texto refundido, coordinado y sistematizado fijado por el D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación; y supletoriamente las reglas del Estatuto Administrativo de la Ley N° 19.882.



Ahora bien, siendo un hecho indubitado tal como se estableció por el Tribunal, en los hechos no controvertidos, la actora en funcionaria pública, y así lo indica la denunciada, al interponer la excepción de incompetencia absoluta del tribunal, en su numeral 1, que se titula *ausencia de vínculo laboral regido por el Código Del Trabajo, inciso 5, La relación de trabajo de la denunciante con la I. Municipalidad de O' Higgins deriva de su nombramiento como profesional de educación para ejercer función docente en la Escuela Pioneros del Sur, desde el año 2014 hasta su desvinculación con el Municipio de O' Higgins; según ítem N° 215-21-02, personal a contrata y sus sub-asignaciones. Fue desvinculada mediante Decreto Alcaldicio N° 514/2018, y notificada personalmente con fecha 26 de noviembre del 2018. Como puede verse, la denunciante fue desvinculada del Municipio, como consecuencia de su no renovación de su nombramiento a contrata. Según lo expresado precedentemente, durante todo el tiempo en que la denunciante tuvo la calidad de **funcionario público** sujeto al régimen de contrata. Por ende, teniendo claro la calidad de funcionario público de la actora, no es menester pronunciarse en esta excepción, sobre el tipo de relación jurídica que unió a las partes más allá de su denominación, es decir si era un vínculo laboral sustentado en un contrato de trabajo regido por el Código del ramo, sino acerca de la procedencia de la acción incoada, es decir, de la posibilidad que tienen los funcionarios públicos de recurrir al procedimiento de tutela laboral.*

El artículo 1° refiere “Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. 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. 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.

Ahora bien, el procedimiento de tutela laboral tiene como fin último protección derechos fundamentales de trabajadores, frente a cuestiones producidas en una relación laboral por aplicación de las normas de dicho ámbito, por ello, la Constitución Política De La República y los derechos consagrados en ella se reconocen a toda persona en su calidad de tal, siendo superior jerárquicamente tanto al código del trabajo como cualquier otra norma administrativa. Podemos decir entonces que, el artículo mencionado tiene por objeto determinar la aplicación del Código del Trabajo con relación a otras normas especiales o estatutos, sin embargo cuando se trata de derechos fundamentales, ya no estamos examinando la aplicación de una ley determinada en relación entre el denunciante y denunciado, puesto que estos derechos condicionales se reconocen a todas las personas. Por ende, el hecho que los funcionarios públicos pueden utilizar el procedimiento de tutela laboral, no trae como consecuencia, la aplicación o no de otra norma del Código del Trabajo o de algún estatuto especial, sin embargo, es dable reflexionar en el sentido que, si



existe una relación funcionaria y regida por un estatuto especial de índole administrativo, como sería el estatuto administrativo que contempla recursos especiales, para reclamar de actos administrativos que se estimen contrarios a los derechos, ilegales o arbitrarios, no se contempla un procedimiento de esta magnitud para poder amparar vulneración de derechos fundamentales, y tal como lo enseñan los profesores especialistas en derecho al trabajo, se debe hacer la pregunta “tiene o no paragua”, es decir, si una persona, regida por un estatuto especial no tiene norma que lo ampare, se debe aplicar, el Código del Trabajo, en este caso los distintos estatutos especiales que cita el denunciado, no contemplan procedimiento especial destinado al efecto. Así entonces, por la vía de la supletoriedad, es que este Tribunal se estima competente para conocer de la acción principal de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, respecto del funcionario público que figura como demandante en este procedimiento.

b) *En cuanto a la excepción de falta de legitimación activa del denunciante, por no poseer la calidad jurídica de trabajador y de falta de legitimación pasiva del denunciado, por no contar con la calidad de empleador.* Las excepciones antes señaladas, se resolverán en forma conjunta, toda vez que versas sobre un mismo hecho, que el demandante y demandado no tienen la calidad de trabajador y empleador. A su vez, ya se ha señalado que, al pronunciarse sobre las excepciones y fundamentación en el basamento precedente, se ha reconocido en este procedimiento que la denunciante prestó servicios en calidad de funcionario público a contrata para el organismo demandando. Es decir, es un hecho indubitado su calidad de empleado público, empleador en los términos regulados en el artículo 3 del Código del Trabajo.

Que útil señalar que, nuestro elemento jurídico en su marco normativo administrativo, a pesar que existen normas que regulan, las de vinculaciones de los funcionarios públicos, presenta un déficit en la existencia de mecanismos de tutela efectiva de dichos derechos, precisamente faltan cauces procesales idóneos y específicos, para reconocer y dar plena vigencia a los derechos fundamentales de un trabajador, por eso el mecanismo de protección o de tutela calificada, entrega una acción procesal de eficacia directa ejercida por el trabajador control empleador. El titular propio de la acción de tutela es el trabajador afectado por la lesión derecho fundamental que corresponda, y titularidad permite trabajador poner en movimiento el aparato jurisdiccional para recabar protección frente a eventuales lesiones o atentado sus derechos, siendo sus derechos normas jurídicas de derecho público de rango constitucional, por tanto, no están disponibles para la autonomía privada ni siquiera para su titular, por ende como ocurre con los derechos laborales específicos, de acuerdo artículo 5 del Código del Trabajo, los derechos fundamentales del trabajador son irrenunciables. Además de ello, la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, y según lo expresado, no admitiría acuerdos y mediaciones de carácter administrativo, a pesar de lo que indica el código respecto de la mediación en la inspección del trabajo. Ahora bien, en cuanto al sujeto pasivo, sólo puede ejercerse contra el empleador, siendo la consideración del sujeto pasivo de la acción de tutela, la que se refiere el artículo 3 del



Código del Trabajo, en directa relación con la única presunción de derecho que establece dicho código en su artículo 4, al señalar y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de persona natural o jurídica, pareciendo claro lo indicado en el texto legal, sobre el empleador.

Que a pesar de los múltiples argumentos de derecho, doctrinarios o jurisprudenciales de ambas partes, se estima que la discusión radica además de afirmar que el procedimiento de tutela no es aplicable a otros trabajadores de la administración pública que no sean aquellos contratados por el Código del Trabajo, y que la terminación de la relación laboral de los funcionarios públicos se encuentra íntegramente regulada por sus respectivos estatutos, negando la aplicación supletoria de las disposiciones que el Código del Trabajo contempla en la materia, sin embargo frente a ello, debemos recordar que la contienda versa esencialmente sobre vulneración de derechos fundamentales, materia que no se encuentra regulada en esos estatutos ni es contraria a los mismos, siendo precisamente, el fundamento de la aplicación supletoria del procedimiento de tutela. Por otro lado, sostiene la demandada entre otros argumentos, que los funcionarios públicos se encuentran sometidos a un estatuto especial y no son trabajadores en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo, y que por lo mismo para la tutela de sus derechos cuentan con el procedimiento de reclamo ante la Contraloría General de la República contemplado en el Estatuto Administrativo, u otras acciones pertinentes, lo que pudiera dar a pensar o creer no es posible llevar a cabo el juicio de ponderación en caso de conflictos de derechos. Ahora bien, el artículo 1° del Código del Trabajo dispone que sus normas rigen a los trabajadores y empleadores y excluye de su aplicación, en su inciso 2° , a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, y 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. Sin embargo, el inciso 3° de dicho artículo establece que: "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 reguladas en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos".

Así, la norma utiliza la expresión "trabajadores" para referirse a todos aquellos que prestan servicios en las entidades señaladas en el inciso precedente; y luego que usa la palabra entidades, que comprende no sólo las empresas del estado, sino todas las instituciones referidas en el inciso precedente, en una expresión omnicomprendiva. Es decir, la propia ley entiende que los funcionarios públicos son también trabajadores. De esta manera, la acción de tutela laboral, ejercida por un funcionario público que anuncia una conducta de algún empleador, que estima que afecta derechos fundamentales, en aquellas cuestiones suscitadas en una relación laboral por aplicación de las normas laborales, según lo indica el artículo 485 del Código de Trabajo; atendido el principio de la realidad¹, y recordando la entidad de

¹ El profesor Américo Plá Rodríguez , se refiere al respecto "los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad, todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador, siendo estos principios son



naturaleza de los derechos que se pretende proteger, no es posible, o no se vislumbra razón alguna, para considerar a los funcionarios públicos, como una categoría distinta y que se debe excluir de dicha aplicación, debiendo también considerar que los elementos de subordinación y dependencia propios de una relación laboral, igualmente existen en el contexto de las relaciones del Estado con sus trabajadores, e igualmente pueden verse afectado derechos fundamentales. Por ello, debemos pensar que la relación entre el funcionario público y el Estado también es una relación laboral, aunque como se ha dicho por ambas partes tiene un estatuto especial, pero no podemos privar a dichos funcionarios públicos de la categoría de trabajador, por el hecho que dichas normas especiales asocien el término empleador a un contrato de trabajo y no a un decreto de nombramiento, o es más, que hablen de empleador sólo al referirse a un gerente, jefe, o administrador y dejando de lado al Estado, puesto que igualmente cuando se desempeña como interesado por servicios o funciones que requiere, el Estado ejerce dirección, tal cual se refiere el artículo cuarto del Código del Trabajo, es decir el Estado es un empleador y por ende, no le resta dicha categoría cuando estamos en presencia de una función pública, en consecuencia podemos decir entonces, que si entendemos al Estado como empleador y con funciones de dirección, sus funcionarios son trabajadores.

En conclusión, tratándose de vulneraciones, ocurridas durante el desarrollo o con ocasión del término de servicios de un funcionario público, además de entenderse que las partes en esta causa son empleador y trabajador, en el marco de la acción incoada, y que por lo tanto el funcionario público a contrata puede denunciar la afectación de sus derechos constitucionales, la falta de conceptualización jurídica precisa, en cuanto a las calidades de las mismas partes, no es óbice, para rechazar las excepciones señaladas.

SEXTO: HECHOS NO CONTROVERTIDOS Y ACREDITADOS EN LA

CAUSA: Cabe precisar que, en relación a los hechos que deben ser establecidos, ha sido necesario examinar los antecedentes y circunstancias que rodearon el término de la relación contractual, a través de las convenciones probatorias en relación con los medios de prueba aportados al juicio, valorados conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, en base a las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se les asigne valor o se desestimen, tomando en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de los medios de prueba aportados; y en razón de lo anterior, ha quedado establecido que los siguientes hechos no se encuentran controvertidos; y por tanto, se tendrá por acreditado:

En audiencia preparatoria:

a) Que la denunciante prestó servicios para la I. Municipalidad de Villa O' Higgins, como funcionaria a contrata, entre el mes de marzo del año 2014 y el mes de febrero del año 2019.

b) Que este vínculo a contrata fue sucesivamente renovado los años 2014, 2015, 2016 y 2017 para el año respectivamente siguiente.

de orden público e irrenunciables para el trabajador y se otorgan como mínimos de garantías” . PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1978, pág. 9.



En audiencia juicio:

a) Que la jornada de trabajo que debía cumplir la actora comprendía de lunes a viernes en jornada matinal de 08:30 a 13:30 y en la jornada de la tarde lunes y martes de 14:30 a 17:45, los días miércoles de 14:30 a 17:00 horas, los días jueves de 14:30 a 16:00 horas, con la que se lograba las 38 horas semanales. Lo anterior, se acredita mediante Decreto N° 173, que regulariza nombramiento a contrata en la función docente de doña Jessica Sánchez Paillán, de fecha 02 de abril de 2018, la cual en lo medular, se indica que, considerando oficio N° 435 recibo de la Contraloría Regional de Aysén de fecha 09 de febrero de 2018, que dispone la renovación del vínculo laboral con la señora Sánchez Paillán para el año 2018 en los mismos términos de su última contratación, dictó el siguiente decreto: el nombrase a la profesional de la educación que a continuación se señala para ejercer la función docente, en la escuela pioneros del Sur; horas docencia básica, 38 horas de docencia; regularícese, autorícese y parece las remodelaciones establecidas en el D.F. L N° 1/96, Ley N° 19.070. Personal a contrata y sus sub-asignaciones.

b) Que es un hecho no controvertido que, con fecha 14 de diciembre de 2017, se despidió a la actora, entregándole una notificación que se señalaba que el día 28 de febrero de 2018 se daría término a la relación laboral existente entre doña Jessica y su actual empleador. Se invocó para lo anterior, el artículo 72 del estatuto docente, en cuanto este señala como causal de término del vínculo la culminación del plazo por la cual se efectuó el contrato. Lo anterior se acredita, a través del ordinario número 1231, de fecha 14 de diciembre de 2017, emitido por don Ángel Alvarado Castillo, alcalde subrogante de la Ilustre Municipalidad de Villa O' Higgins.

c) Que es un hecho acreditado que la actora denunció el hecho del aviso del término de contrato, a la Contraloría General de la República mediante presentación realizada con fecha 22 de diciembre de 2017, lo cual se tiene por acreditado mediante, presentación realizada por la actora, y dirigida al señor Contralor Regional de Aysén, y la cual en la parte final solicita en consecuencia, considerando que la medida de no renovación de mi contrato es contrario la confianza legítima establecida entre el empleador y mi persona, en orden que mi contrata iba renovada para el año 2018, solicita se pronuncie respecto a mi derecho a la continuidad laboral, reiterando jurisprudencia asentada en los dictámenes señalados en la presentación.

d) Que es un hecho acreditado que, con fecha 9 de febrero del presente año de 2018, la Contraloría General de la República emite pronunciamiento, y en lo pertinente indica que la recurrente se verán parada por el principio de confianza legítima, en el evento de verificarse su designación a contrata en el periodo que indica, lo que deberá informar la municipalidad O' Higgins. Y en lo pertinente y su parte final, en el cual en lo resolutivo dictamina que la Ilustre Municipalidad de Villa O' Higgins deberá disponer la renovación del vínculo con la señora Sánchez Paillán, para el año 2018 en los mismos términos de su última contratación, deben informar a esta Contraloría regional dentro del plazo de 15 días hábiles administrativos, contados desde la recepción del presente oficio.



Se suma a lo anterior, el oficio N° 30, emitido por la Ilustre Municipalidad de Villa O' Higgins, en el cual solicitan reconsideración de orden emanada por Contraloría en la cual ordenaban recontractación de doña Jessica Sánchez, fechado el día 16 de enero de 2018. El cual en lo pertinente y su parte final, indica que además de todo lo ya expresado, la profesional registra una inasistencia no justificada con fecha 24 de agosto de 2017, en virtud de todos los hechos anteriores expuestos, es que decidió no volver a contratar a una profesional que la conflictiva lo cual repercute directamente en el desmedro de los alumnos del establecimiento ocasional. Firma Giselle Cortez Dubó, alcaldesa subrogante.

Además de los documentos anteriores, se incorporó pronunciamiento de Contraloría Regional, de fecha 18 de abril de 2018, ante solicitud de reconsideración presentada por la Ilustre Municipalidad de Villa O' Higgins, el cual en lo general y pertinente indica que desestima solicitud de reconsideración de oficio N° 435, de 2018, de esta Contraloría regional, en el cual en su parte resolutive indica que conforme a lo expresado, se desestima la solicitud de reconsideración, de esta procedencia, por lo que este municipio deberá estarse a lo indicado en aquél, disponiendo la renovación de la interesada en los mismos términos de su última contratación, de lo que deberá informar en el plazo de 10 días hábiles, contados desde la recepción del presente oficio. Firma, Ricardo Hevia, abogado, Contralor regional de Aysén.

e) Que es un hecho acreditado, que la denunciante dejó constancias en Carabineros de Chile, las que se realizaron desde el día 7 de marzo al 2 de abril diariamente, en las que se manifiesta la negativa de personal del colegio para permitirle el ingreso a su lugar de trabajo. Lo anterior se acredita mediante 18 constancias ante Carabineros de Chile, desde el 07 de marzo de 2018, hasta el 02 de abril de 2018. Indicando la primera de ellas, Subcomisaría de Villa O' Higgins, constancia número 38 de 2018, se presenta Jessica Loreto Sánchez Paillán, la individualiza, y expone que el día de hoy 2 de abril del presente año me presento mi lugar de trabajo escuela pioneros del Sur, a las 08:30 horas no permitiéndome firmar el libro de asistencia diaria, situación la cual viene sucediendo desde el día 5 de marzo del año curso hasta la fecha y se deja constancia para fines posteriores firma: Luis Cabrera Campos cabo segundo de Carabineros. Las restantes constancias son de similar tenor, las cuales se resumen en: constancia de fecha 8 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O' Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 9 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O' Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 13 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O' Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de



2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 14 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 16 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 19 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 20 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 21 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 22 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 23 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 26 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 27 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaria de Carabineros de Cochrane, Subcomisaria de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 28 de marzo



VXWXKXKNXS

de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaría de Carabineros de Cochrane, Subcomisaría de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 29 de marzo de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaría de Carabineros de Cochrane, Subcomisaría de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia; constancia de fecha 02 de abril de 2018, realizada por doña Jessica Sánchez Paillán ante Cuarta Comisaría de Carabineros de Cochrane, Subcomisaría de Villa O´ Higgins, señalando que desde el día 05 de marzo de 2018 se ha presentado a su lugar de trabajo (Escuela Pioneros del Sur) negándosele realizar firma diaria de presentación hasta la fecha de la presente constancia.

f) Que se encuentra acreditado, que según el acuerdo N° 8 correspondiente al acta N° 30 de fecha 30 de octubre del año 2018, se aprueba por unanimidad del Concejo Municipal el Plan anual de desarrollo educativo 2019 de la I. Municipalidad de O´ Higgins, el cual considera una reestructuración en la planta docente, debiendo realizar la adecuación pertinente en la causal N° 3 del artículo 22 de la Ley N° 19.070, debido a la creación del nivel de enseñanza media que comenzó el año 2018, con la creación del curso de 1° medio, y para el 2019, considera la creación de un curso de correspondiente a 2° medio. Lo cual se acreditó en juicio, con la incorporación en lo pertinente, del PADEM 2018 (plan anual de desarrollo educativo municipal) del mes de octubre de 2017, emitido por la Ilustre Municipalidad de Villa O´ Higgins, y PADEM 2019, del mes de octubre de 2018, emitido por la Ilustre Municipalidad de Villa O´ Higgins, y de su página 15 PADEM 2019, subtítulo B, rotación docente y asistentes educación año 2019; página 21, PADEM 2019, plan de acción 2019, reestructuración planta docente.

g) Que no se encuentra controvertido el hecho que la última remuneración percibida por la denunciante fue la suma de \$ 1.165.296, correspondiente mes de febrero 2019, lo cual se tiene por acreditado, con las últimas doce liquidaciones de remuneraciones de doña Jessica Sánchez Paillán, incorporadas en la audiencia de juicio.

h) Que no se encuentra controvertido el hecho que, durante los años de la relación contractual, el desempeño y labor del demandante en la I. Municipalidad ha sido irreprochable. Lo cual se acredita mediante la exhibición de documentos, por parte de la denunciada, respecto de los informe desempeño laboral, de los años 2015, 2017, 2018, los cuales, indican registro del personal 2015, nombre Jessica Sánchez, sin observaciones ni comentarios; registro hoja de vida del trabajador año 2017, el cual aparece en blanco; registro hoja de vida del trabajador año 2018, el cual aparece en blanco.

SÉPTIMO: EN CUANTO A LA TUTELA. Respecto de la vulneración de derechos fundamentales, y que habiendo quedado establecida la existencia de relación laboral ininterrumpida entre las partes, desde 03 de marzo de 2014 hasta el 26 de noviembre de



2018, cabe examinar si la decisión del municipio de prescindir de los servicios prestados por el demandante ha sido consecuencia de un acto que constituye o no un acto discriminatorio, especialmente, el derecho a la vida e integridad física y psíquica contenido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, al no haber cumplido con su deber general de protección de la vida y salud de sus trabajadores y mantener relaciones fundadas en un trato compatible con la dignidad humana, además que ha infraccionado la garantía constitucional del artículo 19 N° 4 respecto a la honra de toda persona.

OCTAVO: Que el acto administrativo que la trabajadora denunciante califica de discriminatorio es la decisión de la I. Municipalidad, que con fecha 26 de noviembre de 2018, se procede a notificar a la actora del Decreto N° 514 Alcaldicio, de fecha 23 de noviembre de 2018, donde se manifiesta la no renovación de contrata respecto de ella.

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

Que, sin perjuicio de todas las normas citadas y que rigen a esta clase de empleados de la Administración del Estado, el Código del Trabajo, también aplicable supletoriamente a estos funcionarios, en su artículo 485 faculta la aplicación del procedimiento de tutela laboral para el conocimiento de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 del mismo Código. Esta norma señala que son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación y los define como las *“distinciones, exclusiones o preferencias”* basadas en alguna de las categorías sospechosas que enuncia, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, entendiéndose por distinciones *“las diferenciaciones en base a alguna particularidad”*, por exclusiones *“aquellas que se traducen en quitar a alguien el lugar que ocupa”* y por preferencias *“las ventajas que se conceden a una persona sobre otra”*.

NOVENO: Que la Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 16 inciso tercero dispone respecto de la libertad de trabajo y su protección *“Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”*.

Por otro lado, indica la denunciante que se vulneró, artículo 19 N° 1 de la Constitución y amparado laboralmente en el artículo 485 del Código del Trabajo, señalando que este derecho se vulnera, en la medida en que la víctima presenta afectaciones psicológicas como depresión, estrés, perturbaciones en el sueño y en general perturbaciones psicológicas, que en este caso efectivamente se produjeron, en razón de haber estado expuesta a una



situación de acoso laboral, ejercida por diversos funcionarios y sujetos referidos en esta presentación, y que se materializó en un diagnóstico de “Trastorno adaptativo”, en base al cual, nuestra representada estuvo con reposo médico en primera instancia desde 24 de mayo, la que se prolongó por 22 días, luego con fecha 25 de Octubre se da licencia por 10 días más, en tanto en el mes de noviembre con fecha 17, se le vuelve a extender otra licencia en el mismo tenor ahora por 7 días. Además agrega que se vulneró, el derecho a la honra de un trabajador, consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución, igualmente amparado laboralmente en el artículo 485 del Código del Trabajo, lo que en el caso de autos se ve perjudicado con la imagen que proyecta nuestra representada al haber sido apartada durante todo el año académico 2018 para luego ser separada de sus funciones. Por ello, el actuar del empleador no reconoce su idoneidad y capacidad personal y únicamente aparentando una facultad discrecional, lo que no es más, que actos de discriminación prohibido por nuestra legislación, conculcando con estos actos su derecho a la integridad psíquica y su libertad de trabajo.

DÉCIMO: Que por otro lado la denunciada argumenta que la doña Jessica Sánchez Paillán, cumplía funciones en el liceo “Pioneros del Sur” de Villa O’ Higgins, dependiente de la I. Municipalidad de O’ Higgins, en su calidad de docente, sin registrar especialidad alguna que sea coherente con el PADEM 2019. Habiéndose establecido en el PADEM 2019, que la planta docente considera especialistas para las distintas asignaturas, situación en la cual la docente Jessica Sánchez Paillán, no acredita que se dé cumplimiento a los supuestos fácticos para la renovación de la contrata, es necesario no renovar. Agrega que, tampoco existió acoso laboral, y la desvinculación de la denunciante o no renovación de la contrata, obedece a factores de orden técnico como es el PADEM 2019, en la necesidad de contratar personal especializado, y en razones propias del buen funcionamiento del establecimiento educacional. Además que, la precariedad de los empleos a contrata, que su no renovación es una facultad de la administración como en el caso de marras, supeditado a las necesidades de la empleadora, en el caso sub-lite, las necesidades técnicas de contratar personal especialista, que además la no renovación se realizó en las condiciones de motivación y razonamiento que señala la ley en actos administrativos.

UNDÉCIMO: Que, en este escenario, lo que corresponde dilucidar es si a través de esta facultad legal de remoción de la I. Municipalidad, que resulta discrecional y que permite sin lugar a dudas la separación del trabajador, se ha cometido algún acto discriminatorio por el servicio, fundado en actos contrarios a ley y los derechos fundamentales. Tal como lo manifiesta el demandado, que estamos ante una facultad legal y discrecional, pero que no exclusivamente por eso se le permita cometer al empleador, como lo es la Administración del Estado, y en este caso la entidad sostenedora de la escuela referida, cuando se incurra en motivaciones que vulneren al trabajador en su igualdad de oportunidades en el empleo, ya que estaríamos frente a actos discriminatorios que están prohibidos constitucional y legalmente. Así la hipótesis denunciada se encuadra perfectamente en la acción descrita en el artículo 489 del Código del Trabajo al haberse presuntamente cometido el acto de



discriminación con ocasión de la no renovación de la contrata de la actora, siendo la causa de su exclusión motivaciones que tiene por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, y presuntamente acoso laboral.

DUODÉCIMO: Que en esta materia el artículo 493 del Código del Trabajo estatuye *“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”* . Que está claro que esta regla especial no se trata de una inversión del peso de la prueba de conformidad con la regla general del artículo 1698 del Código Civil, sino se trata, más bien, que la víctima debe acreditar indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, o sea, mediante prueba directa debe ser capaz de acreditar fehacientemente los hechos que llevan a crear en el juez la existencia de un escenario de violación del derecho fundamental que se alega, el derecho a la igualdad y a la no discriminación arbitraria. Por tanto, en aplicación de esta regla se descarta la exoneración plena y absoluta de producción de prueba para el trabajador. El indicio se encuentra a cargo del demandante y la prueba liberatoria a cargo del demandado. Es el trabajador quien debe acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato y, una vez presente esta prueba indiciaria, entra en juego el demandado, quien asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales.

De esta manera no debe acreditar ningún hecho directo de discriminación, sino solo imbuir en el juez una sospecha racional de discriminación, así se entiende “por indicios, aquellos hechos que generan en el juez un principio de prueba, esto es, la convicción en el sentenciado de la probabilidad de un hecho, la vulneración del derecho fundamental. No se obliga al empleador denunciado a acreditar que no vulneró el derecho fundamental del trabajador, lo que naturalmente sería complejo, sino debe probar la racionalidad y proporcionalidad de la medida implementada. Lo que supone entonces la prueba del hecho positivo. En efecto, en virtud de la regla de la prueba indiciaria tocará al empleador denunciado, como autor de la medida objetada, fundamentar la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto de la referida medida. Sin perjuicio, que obviamente pueda destruir los indicios presentados por el trabajador con la acreditación del hecho positivo contrario.

DÉCIMOTERCERO: Que la actora expuso en su demanda para establecer el posible clima vulneratorio, y que sería la causa de decisión de la denunciada y la exclusión de su cargo, como indicios los siguientes:

1. Con fecha 14 de diciembre del año 2017 se despidió a nuestra representada, entregándole una notificación que se señalaba que el día 28 de febrero de 2018 se daría término a la relación laboral existente entre doña Jessica y su empleador, esto, sin entregarle antecedentes o fundamentos al respecto.



2. Si bien, nuestra representada volvió (principalmente por iniciativa propia) a desempeñar sus labores no se le otorgó la jefatura de curso que tenía en el año académico 2017 ni tampoco asignaturas específicas a realizar, pasando a llevar dictamen de Contraloría reseñado, situación que se inició desde el primer día del año académico 2018 y que se ha mantenido día a día hasta la fecha de esta presentación, en un claro ánimo de forzar una renuncia de nuestra representada.

3. El día 5 de marzo del presente año, fue presentado todo el equipo de trabajo del liceo Pioneros Del Sur, lo que desde ya incluía a todos los docentes del establecimiento sin importar la calidad de su contratación. Como era de esperar, dado el historial de comportamiento, nuestra representada fue excluida de esta actividad, lo que por cierto fue realizado con ánimo de acosar psicológicamente a doña Jessica.

4. Durante la primera semana de marzo, un profesor de este liceo abandonó las funciones que cumplía en este establecimiento, funciones que eran las mismas que desarrollaba doña Jessica, surgiéndole a esta la real expectativa de poder, al fin, poder recuperar el puesto que por años había ocupado. Sin perjuicio de lo anterior y en una nueva muestra de discriminación arbitraria se prefirió por parte del DEM contratar a otro profesional, dejando a nuestra representada sin tomar curso alguno a pesar de existir uno disponible, contrariando nueva y manifiestamente lo mandado por contraloría.

5. Con fecha 27 de marzo, se requirió mediante solicitud realizada por el portal de transparencia, informe que sirvió de fundamento al escrito de reconsideración presentado por nuestra representada. A pesar de haber negado en primera instancia la entrega de este por el mismísimo Alcalde de Villa O´ Higgins, finalmente se accede. El día 26 de julio se facilita el informe requerido, en el cual nuestra representada puede percatarse que existen en el referido diferentes calificaciones negativas incluso de carácter injurioso basándose en relatos de hechos totalmente falsos, en el cual llegó a señalarse que: “Se probó a la educadora en distintas áreas de la docencia, rotándola continuamente, debido a su poco o nulo rendimiento en cada una de ellas”, señalando además que doña Jessica generaría un clima hostil, por solo mostrar disconformidad con algunas decisiones, todos hechos absolutamente falsos y que solo buscaban servir de justificación para un eventual desvinculación como se acreditará en el proceso.

6. Con fecha 3 de agosto renunció otro docente del establecimiento. Ante lo cual el lunes inmediatamente siguiente llega un nuevo profesional, esto a pesar de que doña Jessica se encontraba prácticamente sin ejercer función alguna, manifestándose la nula intención de reintegrar a nuestra representada a las funciones que había ejercido dentro de esta institución.

7. Cabe señalar como hecho vulnerador el no reintegrar a sus funciones a nuestra representada en la manera ordenada por Contraloría, esto en iguales condiciones al año académico 2017, vale decir con jefatura de cursos y diferentes tareas extra-programáticas. Se allegarán al proceso indicios suficientes de que eso no ha sido



llevado a cabo de tal manera y por el solo arbitrio de la denunciada, vulnerando día a día la integridad psíquica y honra de nuestra representada al tenerla relegada a una sala de profesores, esperando solamente la posibilidad de realizar algún reemplazo ante la ausencia temporal de algún colega, hecho que no ha sido cesado por la Ilustre Municipalidad de Villa O´ Higgins, constituyendo estos hechos claras situaciones de acoso laboral, con la finalidad de forzar una renuncia de nuestra mandante.

8. Con fecha 26 de noviembre se procede a notificar a nuestra representada del decreto N° 514 de fecha 23 de noviembre de 2018, en donde se manifiesta la no renovación de contrata respecto de ella, quedando de manifiesto que esta relación laboral vulneradora tenía como objeto el que nuestra representada abandonara sus funciones, hecho que finalmente se materializa con este instrumento.

DÉCIMOCUARTO: Que de la atenta lectura de la contestación de la denuncia la parte demandada únicamente propone como fundamento de su argumento en torno a que la actora no fue víctima de vulneración de derechos fundamentales, por el contrario, reitera en varios oportunidades, el hecho que precisamente su no renovación de contrata, se trató sólo del ejercicio exclusivo, de una facultad legal definida en la legislación basada en un criterio técnico y que lo facultaba para prescindir de sus servicios como docente, así se desprende, de la contestación de la denuncia, al referirse al fondo, es así que refiere que, *antecedentes efectivos de la desvinculación de la funcionaria; razón técnica, especialistas, PADEM 2019; notificación la suscribe la denunciante como el secretario Municipal (S); de acuerdo a lo que se aprecia en los antecedentes de la desvinculación, no existió ningún acto arbitrario de la administración activa, que lesione los derechos fundamentales de la denunciante; tampoco existió acoso laboral, y la desvinculación de la denunciante o no renovación de la contrata, obedece a factores de orden técnico como es el PADEM 2019, en la necesidad de contratar personal especializado la precariedad de los empleos a contrata, que su no renovación es una facultad de la administración como en el caso de marras, supeditado a las necesidades de la empleadora.*

Por otro lado, suma la declaración de **Ángel Eduardo Alvarado Castillo**, Arquitecto, Director de SERPLAC, el cual en lo pertinente indica que, el año pasado era administrador municipal y en enero de 2018, la señora Jessica Sánchez, tenía todavía un decreto de nombramiento, que venía del año 2017, ella estaba en aula y su liquidación de remuneraciones tiene un monto de total haberes entre hora de subvención general, la diferencia es que el año 2018, venía con el nombramiento 2017 y sus horas están canceladas de acuerdo a subvención general, al 2018 o enero de 2019 para hacer la comparación en las mismas fechas, solamente está cargado ha subvención general, ya que no estaba en aula el 2018. Nosotros como Municipalidad estamos trabajando en un proyecto educativo que desde escuela de Dirección General Básica, está pasando a liceo, se está implementando el liceo Pioneros del Sur, dentro de eso en nuestro perfil, hemos ido siendo más exigente y dentro de las contrataciones o profesionales propuestos, está llegar a tener mayor cantidad de profesores de enseñanza media y los profesores de enseñanza básica que se contratan tienen



que ser con mención, y así es poder lograr que sea sustentable mantener el liceo en cuanto al tema docente por las horas que se le asignan a cada profesor, al tener mayor profesores de enseñanza media, los cuales le pueden hacer clases de enseñanza básica son más polivalente. Agrega que aquellos que tienen mención y se contrataron dos profesores más de enseñanza básica, uno que tiene mención en matemáticas y la otra que tiene un magister; no ninguno (profesor sin mención), todos están de acuerdo al PADEM; las metodologías que aplicamos como municipio para generar el PADEM, es la misma estructura de varios años, 2013, 2014, que se trabajó el cuerpo directivo de la escuela o quien lo subroga, el administrador o administradora municipal o el profesional encargado de la educación, se elabora un esbozo de PADEM el cual se socializa, se afina, se envía al Ministerio de Educación se da el visto bueno y se aprueba por el Consejo Municipal. Indica que en julio y a fines de septiembre, octubre empieza la socialización del PADEM. La señora Jessica Sánchez, participó de ese consejo escolar, como representante de los docentes, no cumple, no cumple con el perfil que se estableció en el PADEM, para este año 2019; hoja número quince, proyección dotación docente y asistente de la educación básica año 2019, aquí se estipula la cantidad de docente que se va a tener en el liceo y en la página veintiuno, plan de acción 2019, se hace la descripción del perfil de los profesionales que se van a contratar. Refiere que ella fue desvinculada el año anterior, en diciembre del año 2017, hizo una presentación en Contraloría a la cual nosotros apelamos, la respuesta llegó a mitad de abril 2018, de la apelación y en ese momento se reincorporó y no tenía nombramiento, no le impidió asistir. No, de hecho ella expuso que iba a firmar a Carabineros, por recomendación de Contraloría; se reincorpora y el dictamen de Contraloría dice que en las mismas condiciones no en las mismas funciones. Las condiciones son cantidad de horas, su remuneración, que no puede variar su remuneración, pero en ningún momento dice mismas funciones, porque, esto es súper claro, porque el año escolar, empieza los primeros días de marzo, donde tiene que haber una distribución de las horas de docencia y por ende hay profesores ya asignados a cada curso, y todo un conflicto a la planificación que ya estaba armada para el año; lo primero que se le ofrece a Jessica es la dirección del CRA, bueno ella lo rechaza; no lo sé, la verdad hay un acta de rechazo nomás, creo que ella alega menoscabo y después como no se le podía asignar un curso porque ya estaba toda la planificación de horas ya asignadas, se le deja como profesora de reemplazo. Señala que, creo que respondí que no recordaba esa pregunta, me preguntaron la cantidad de profesores de educación básica; si efectivamente, educación medios siete alumnos, educación básica 112.

La declaración anterior, vuelve sobre la misma base de las alegaciones de fondo de la denunciada, es decir, basa sus defensas en justificaciones técnicas, y administrativas, para justificar su actuar, sin embargo, no basta con señalar en forma general que la denunciante no fue vulnerada en sus derechos fundamentales al no ser víctima de actos de acoso laboral o discriminatorios por habersele aplicado una facultad legal y discrecional, por el contrario atendido la gravedad de los hechos denunciados y el contexto de lo referido, y atendido lo indicado en las normas pertinentes, debe en primer lugar, a lo menos, hacerse cargo de los



indicios que fundamentan la denuncia, tal como lo exige el Código del Trabajo. Podemos decir entonces que, teniendo en consideración que estamos frente a una facultad legal administrativa, no es aquello lo discutido en este juicio, lo que se plantea y discute, es lo que ha prohibido el legislador elevando a rango constitucional, dicha prohibición, esto es, que en el ejercicio de esta facultad legal propia del empleador se vulneraron los derechos fundamentales del trabajador al incurrir en actos de vulneración de derechos, por ellos, se estima que la demandada, sólo se ha limitado a señalar en reiteradas oportunidades, cuál es su facultad legal, y como consecuencia sus alegaciones son insuficientes.

No habiendo negado la denunciada en su contestación algunos o todos estos hechos contenidos en la denuncia en la forma que se lo exige la ley, esto es, expresa y concretamente, se aplicará lo indicado en el artículo 453 N° 1 inciso séptimo del Código del Trabajo, estimando todos los hechos propuestos como indicios por el actor en su demanda tácitamente admitidos por la demandada.

DÉCIMOQUINTO: Que, aún más y con relación a los mismos indicios propuestos, atendido lo dispuesto en el artículo 10 inciso 1 del Estatuto Administrativo, los tribunales de justicia, pueden conociendo de la tutela laboral, examinar si los motivos de la no renovación de la contrata, importan afectación de derechos fundamentales, y qué en el caso de autos el trabajador, apoyado por la regla de los indicios que sólo lo obligan a acreditar la posible existencia de un clima vulneratorio de su derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo, ha logrado demostrar que fue víctima al habersele excluido de su cargo por una medida o decisión aparentemente neutra, pero que en los hechos estuvo fundada en motivos que no tuvieron, base en técnica alguna, según lo indica la demandada, alterando su empleador la igualdad de trato en el empleo, toda vez que como ya se asentó, la demandada únicamente arguyó en su contestación que la demandante no fue víctima de una vulneración de derechos, no porque su remoción se trata del ejercicio de una facultad legal definida en la legislación y que lo faculta para ello, pero no pondera que, habiéndose determinado indiciariamente que esta facultad legal en los hechos afectó, el derecho del demandante en particular *el derecho a la vida e integridad física y psíquica contenido en el artículo 19 N° 1 de la constitución Política, al no haber cumplido con su deber general de protección de la vida y salud de sus trabajadores y mantener relaciones fundadas en un trato compatible con la dignidad humana*, haciendo presente que, se estima que sólo se ha acreditado la vulneración de este derecho constitucional, y por ende, afectado la continuidad en el empleo, toda vez que en una de la categorías sospechosas prohibidas por el legislador y que finalmente significó la separación de su cargo.

Se suma a lo antes indicado la declaración de **Carmen Cecilia Díaz Berríos** que, *conoce a la profesora desde el año 2014, brevemente consiste en que ella lleva la voz de todos nosotros para participar en Consejo Escolar, que es una instancia que es obligatoria dentro de la educación municipal (los consejos escolares), que deben realizarse 4 al año y llevar la voz no solo la voz de ella, si no que la voz de todos nosotros y en el fondo mediar con la Municipalidad, con los apoderados y con los estudiantes, esa es la función del*



representante de los profesores, que es elegido por los profesores, no es impuesto; al clima laboral la profesora, es una profesora que tienen bastantes características positivas, porque ella es una persona como docente creativa, siempre destacaron sus actividades que realizaba con los apoderados, con los niños, si ella estaba trabajando una unidad, por ejemplo una unidad de salud o una unidad de alimentación, la profesora tenía todos sus apoderados vestidos de chef con sus niños al lado, presentando platos saludables, entonces eso generaba que nos sintiéramos orgullosos de su trabajo y generaba también que nos motiváramos nosotros a hacer otras cosas innovadoras en la escuela y eso es importante en un clima laboral.

A su vez, se contó con la declaración de **Lorena Andrea Molina Mansilla** la cual en lo medular señala que, como Concejo Municipal, a nosotros no corresponde aprobar cada año el PADEM y lo conozco porque tenemos que aprobarlo, son los recursos de educación que son parte del presupuesto municipal; sí lo aprobé, pero yo solicité que nos dieran una opción de aprobarlo al consejo siguientes porque la verdad cuando nos hicieron aprobar el PADEM, yo no lo terminé de leer, de hecho tampoco estaba en tabla en el acta del día 30 de octubre y además el PADEM se entrega con fecha 15 de septiembre por ley, desde la segunda quincena de septiembre hasta el 15 de noviembre y a nosotros se no entregó por correo electrónico el PADEM el día 25 de octubre, para ser votado el día 30 de octubre, cinco días después y es muy poco el tiempo para un documento tan intenso. Agrega que, sí, primero yo hice consultas a Contraloría, porque la verdad yo me sentí presionada el día 30, porque como no estaba en tabla, pensé que íbamos a tener el día lunes para aprobar este PADEM y nos hicieron aprobar el día 30, entonces yo hice una consulta a Contraloría, Contraloría responde que están dentro del plazo, porque la modificación presupuestaría, tiene que ser entregada cinco días antes, entonces lo tomaron como una modificación presupuestaría, pero sin embargo el documento también dice, que el Alcalde decide si hará algún seguimiento o algún sumario dentro de sus funcionarios y también dice que en lo sucesivo no lo vuelvan a repetir, sucediendo todo esto y teniendo esa respuesta, yo hice mis informaciones al PADEM, si no bien el día 30 lo hice en la reunión extraordinaria de presupuesto municipal, porque el PADEM, también tiene los ingresos que son parte del presupuesto y ese día hice mis observaciones con respecto a lo que yo estaba viendo con el tema de sacar profesores de básica, siendo que en su mayoría tiene alumnos de básica.

Lo anterior, deja establecido, que no se haya alegado ni acreditado un criterio razonable u objetivo en que se amparara la medida adoptada por la denunciada ya que ésta no se condice con la conducta del empleador frente a otros trabajadores en un plano de igualdad, siendo por tanto la discriminación en el empleo, acto que prohíbe expresamente nuestra legislación, debiendo acogerse la denuncia de tutela laboral por actos vulneratorios de derechos fundamentales, en contra de la demandada con ocasión del despido y durante la vigencia de la relación laboral, que trajo como consecuencia la afectación al derecho a la vida e integridad física y psíquica contenido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política.

DECIMOSEXTO: Que de acuerdo al artículo 489 del Código del Trabajo, en caso de acogerse la denuncia, el juez debe ordenar el pago de las indemnizaciones de los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, con el correspondiente recargo de conformidad al



artículo 168 y, adicionalmente, la indemnización que fije, de entre seis y once meses de remuneración mensual. Lo anterior, recibe aplicación aún en el caso de funcionarios de la Administración del Estado, pues se entiende que este término de la relación laboral por la no renovación de la contrata dada la llegada del plazo, implica la separación de la trabajadora de su cargo y equivale a un despido.

A su vez, la ley fija las indemnizaciones, cuando de la infracción a derechos fundamentales se trata, y no por haberse configurado un despido injustificado de aquellos que contiene el artículo 168 del Código del Trabajo, sino que por el daño económico causado al trabajador por la lesión de sus garantías constitucionales no laborales, por ende, la renovación de la contrata, que se asimila a su despido, y aplicando la norma especial del artículo 489 mencionado, no es factible ponderar, si las indemnizaciones son procedentes, sino que debe estarse, a lo ordenado para el caso que el despido resulte lesivo de derechos fundamentales, lo cual está expresamente previsto en la norma.

DÉCIMOSÉPTIMO: Que en cuanto al recargo de esta indemnización ya pagada y que se asimila a la indemnización por años de servicios del artículo 163 del Código del Trabajo, a pesar que la actora en sus peticiones concretas, realiza peticiones generales, sin especificar montos, limitándose a señalar las normas legales, es menester hacer presente que se debe estar a lo ordenado según el basamento precedente. El denunciante en su libelo, indica que la remuneración mensual asciende a la suma de \$ 1.558.246, sin embargo ello, haciendo aplicando el artículo 172 del Código del Trabajo, el desglose de la última remuneración, a saber, sueldo base \$ 532.418; asignación experiencia (bienio) \$ 71.184; asignación zona \$665.523; asignación de título \$ 246.183; asignación tramo desarrollo profesional \$ 82.047; asignación alta conc. alumnos prioritarios \$ 57.523, entrega como resultado la suma de \$1.655.108.

Según lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, se aplicará por así ordenarlo el artículo 489 del mismo cuerpo legal, es decir, el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el mencionado artículo 168. Por ende, habiéndose puesto termino a la relación laboral, no renovando la contrata de la actora, utilizando el argumento que se encontraba dentro de sus facultades, haciendo el ejercicio de asimilarlo al inciso segundo del artículo 161 del mismo Código, pero a través de un despido contrario a los derechos fundamentales, el recargo correspondiente es el 30% de la indemnización por años de servicios por haberse dado término a la relación por aplicación improcedente de este artículo 161 inciso segundo, estimando que resulta lo que más se equipara a su relación con la Administración del Estado, y en este caso con la I. Municipalidad denunciada.

DÉCIMOCTAVO: Que, por otro lado y con relación a la indemnización adicional solicitada, se condenará a la demandada al mínimo legal establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, atendido a que se estima justo y prudente, tomando en consideración, la extensión de mal producido, con el comportamiento del empleador, siendo condenada la demandada al pago de la suma de \$9.930.648, por esta indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo.



DÉCIMONOVENO: Que, en lo concerniente a la indemnización por daño moral, cabe observar que al haberse otorgado la indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, ambas indemnizaciones tienen lugar a partir de un mismo hecho y responden a la misma finalidad reparatoria, de lo que se sigue su incompatibilidad y por consiguiente el tribunal rechazará la petición de indemnización por daño moral.

Es dable hacer presente que, a pesar que se, se ha acreditado una vulneración del derecho a la integridad física y psíquica, de la actora, la prueba documental incorporada consistente en un certificado médico emitido por la doña Daniela Monserrat Vargas Martínez, psicóloga de adulto, de fecha 08 de noviembre de 2018, no resultan suficientes para determinar que las circunstancias de su remoción fueron las causantes alguna patología.

VIGÉSIMO: En cuanto a las medidas reparatorias de la conducta lesiva, solicitadas por la denunciante, a saber, carta de disculpas públicas extendida por la jefatura directa de la denunciante, donde se reconozca que se han lesionado los derechos fundamentales de doña Jessica Sánchez Paillán y junto con esto la realización de conductas tendientes a evitar que esta situación vuelva a repetirse; la realización de una terapia psicológica a su jefatura, quien ha propiciado situaciones de acoso laboral con objeto de forzar una renuncia, las que son contrarias a la dignidad humana; publicación de la eventual sentencia condenatoria en un diario de circulación regional. Se estima, que por lo que al condenarse a la demandada a las indemnizaciones ya indicadas, se estaría satisfaciendo la misma contingencia y lo cumpliendo con lo indicado por el legislador, entonces al otorgar, estas medidas, éstas últimas carecerían de causa al encontrarse ya resarcido el interés de prestación del trabajador que se vio afectado por el incumplimiento de su contraparte, independientemente del daño extrapatrimonial que se le pueda haber causado, y que corresponde a una indemnización por daño moral, u otro tipo, que puede ser solicitada en otra sede, puesto que ha sido rechazada.

VIGESIMOPRIMERO: Que no se condenará en costas al denunciante por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

VIGESIMOSEGUNDO: Que, la prueba no examinada en los fundamentos precedentes, testimonial y documental, no conduce a modificaciones respecto de lo concluido anteriormente, de esta manera la declaración de doña Gisselle Elizabeth Cortés Dubó, representante del señor alcalde, en nada ilustró al tribunal, puesto que no tenía mayor conocimiento de los hechos, y otro tanto ocurrió con la declaración de doña Jessica Loreto Sánchez Paillán, que se remitió a señalar los mismos hechos de su denuncia. La declaración de Alberto Ruiz Hernández, quien es conviviente de la actora, no aportó información relevante, lo mismo ocurrió con la declaración de doña María Angélica Cruces Orrego.

En mérito de estas consideraciones, citas legales y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 8, 9, 73, 168, 420, 485, 489, y siguientes del Código del Trabajo, Ley N° 19.882 y Ley N° 18.834, y artículo 19 de la Constitución Política de la República, **se declara:**

I. Que **se rechaza** la excepción de incompetencia absoluta del tribunal deducida por la denunciada, la I. Municipalidad de la comuna de Villa O' Higgins, representada por



el señor alcalde, don Roberto Recabal Cárcamo, en contra de la parte denunciante, doña Jessica Loreto Sánchez Paillán.

II. Que **se rechazan** las excepciones de falta de legitimación pasiva y activa, deducidas por la denunciada, I. Municipalidad de la Villa O' Higgins, representada por el señor alcalde, don Roberto Recabal Cárcamo, en contra de la parte denunciante, doña Jessica Loreto Sánchez Paillán.

III. Que **se acoge** la denuncia de tutela de derechos fundamentales deducida por doña Jessica Loreto Sánchez Paillán, en contra de la Ilustre Municipalidad de la comuna de Villa O' Higgins, representada por el señor alcalde, don Roberto Recabal Cárcamo, ambos individualizados, declarándose que el empleador lesionó el derecho fundamental de la trabajadora de derecho a la vida e integridad física y psíquica y, consecuentemente, su derecho a la libertad de trabajo con ocasión de la no renovación de su contrata el día 23 noviembre de 2018, debiendo condenarse a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones, rechazándose en lo demás:

- a) \$ 1.655.108 por indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.
- b) \$ 8.275.540 por indemnización por años de servicios.
- c) \$ 2.482.662 por recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios, según lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.
- d) \$ 9.930.648 por indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, ascendente a seis remuneraciones.

IV. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes del artículo 173 del Código del Trabajo.

V. Que no se condena en costas a la denunciada al haber tenido motivo plausible para litigar.

VI. Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

Regístrese, notifíquese a las partes, por conducto de sus abogados, vía correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT: T-3-2018

RUC: 18-4-0153872-7

Dictada por don EDMUNDO DEVIA GONZÁLEZ, Juez del Juzgado del Baker -Cochrane.





A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>