

RIT N° : T-626-2019
RUC N° : 18-4-0153860-3
MATERIA : TUTELA LABORAL
DEMANDANTE : JONATHAN PARRAGUEZ ESTAY
DEMANDADO : POLICIA DE INVESTIGACIONES DE CHILE
DEMANDADO : FISCO DE CHILE

Santiago, veintinueve de diciembre de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **JONATHAN PARRAGUEZ ESTAY**, domiciliado en calle las Rosas 4320 departamento F-404, comuna de Maipú, quien interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral en contra de **POLICIA DE INVESTIGACIONES DE CHILE**, representada legalmente por el Prefecto Inspector, Jefe de la Región Policial de Aysén, don Hugo Ruiz González, ambos domiciliados en calle Carrera, Avenida Caupolicán 731, comuna de Puerto Aysén y en contra del **FISCO DE CHILE**, representada legalmente por María Eugenia Manaud Tapia, ambos domiciliados en calle Agustinas N° 1.687, comuna de Santiago, a fin de que se declare que la demandada vulneró sus derechos fundamentales y se disponga a) se dejen sin efecto las resoluciones que disponen su inclusión en la lista anual de retiro (fundamentalmente contenidas en res. N° 357-2016 del Secretario de la Junta Calificadora, comunicado de la Junta Calificadora de Oficiales Superiores y Jefes de 14 de septiembre de 2017), dejando sin efecto su inclusión en la lista anual de retiro, disponiendo consecuentemente que se le reintegre a las filas de la institución, sea en la unidad de Aysén u otra de la zona cercana, a fin de compatibilizar su vida familiar y laboral; b) se inhabilite para calificarlo, así



como conocer de cualquier procedimiento administrativo a su respecto, a todos los funcionarios que de cualquier modo participaron en los procedimientos a que se ha hecho referencia en esta denuncia; c) se establezca en la institución denunciada mecanismos objetivos de realizar las calificaciones periódicas del personal de la unidad, que cuenten con respaldo, bajo apercibimiento de falta de validez u otro que se determine; d) se establezcan, implementen, controlen y evalúen mecanismos eficaces, transparentes, objetivos, de denuncia secreta, cognoscibles - públicos y accesibles para todos los funcionarios de la institución para denunciar acoso laboral, discriminación así como cualquier otra vulneración; e) se establezca, implemente o adecúe un procedimiento de traslados y/o destinaciones de carácter objetivo, transparente, cognoscible - público, participativo, razonable y que compatibilice tanto las necesidades del servicio como la vida familiar y laboral de los funcionarios de la institución; f) se condene a la denunciada a pagarle la suma de \$50.000.000, o la suma inferior que SSA. determine por concepto de daño moral y g) se condena a la denunciada a pagarle la indemnización del Art. 489 del Código del Trabajo por el equivalente a 11 (once) remuneraciones mensuales, o la cifra inferior que el Tribunal determine; todo lo anterior con reajustes, intereses y costas.

Fundando lo anterior expresa que trabajaba para la Brigada de Investigación Criminal (en lo sucesivo Bicrim) en Puerto Aysén. Agrega que su último grado fue el de Inspector y su última destinación fue la Brigada de Investigación criminal en Cerrillos en la ciudad de Santiago.

Sostiene que tuvo una conducta excepcional en su desempeño en la institución, destacándose en cada unidad en que se desempeñó, salvo en Puerto Aysén bajo la jefatura de don Cristian Barraza Silva como se indica más adelante. Agrega que tanto así que tenía unas "Felicitaciones" que no quedaron plasmada en la hoja de vida, como se pasa a desarrollar.

Explica que es un hombre de familia, claro con sus convicciones y buenas costumbres, siempre cumpliendo con su deber de trabajar para ser el sostén de la familia.

Refiere que se desempeñó en la Bicrim Puerto Aysén desde 2010 a 2016.



Agrega que en ese período estuvo bajo la jefatura de los siguientes Jefes de Brigada:

- 2010 a 2014 José Sánchez Vergara
- 2015 Pablo Maechel Becerra
- Fines 2015 y 2016 Cristian Barraza Silva.

Alega que su remuneración líquida rondaba los \$ 1,2 millones mensuales, sin embargo, su última remuneración se entregó parcialmente el mes de diciembre de 2017 por una cifra cercana a los \$ 500 mil pesos.

Expresa que cuando llegó como jefe de la Bicrim Puerto Aysén don Cristian Barraza Silva cambió dramáticamente el ambiente de trabajo en la brigada pues el jefe le reiteraba solicitudes para después de salir del trabajo ir a sesiones de camaradería, juerga, ingesta de alcoholes, donde siempre se le rechazó por preferir a su familia.

Manifiesta que luego de lo anterior y al rechazar todas las salidas después del horario laboral a lo indicado, sufrió represalias constantes en el tiempo consistentes fundamentalmente en, durante el período de trabajo del sr. Barraza en Aysén y antes de su destinación a Cerrillos:

1.- Se le empezó a sobrecargar de trabajo que se concretaba en la asignación desproporcionada de nuevos papeles (diligencias o trámites a realizar) o les cancelaban tareas a los otros funcionarios para luego encomendárselas a él;

2.- Se cometieron abusos de autoridad, insultos, atropellos y una alta gama de desaciertos con el jefe, ejerciendo presiones indebidas, por ejemplo:

2.1. - Se le sancionó por un presunto papel atrasado en enviar a la Fiscalía del Ministerio Público de Puerto Aysén respecto del cual:

- Se había informado al subjefe de la unidad, como lo dispone el reglamento (que esté en conocimiento),



- Se había solicitado oportunamente al Fiscal del Ministerio Público (fiscal Pedro Poblete) la ampliación para poder concretar las diligencias que faltaban,

- Sólo se le sancionó a él, a pesar de haber respetado los reglamentos y haber contado con la autorización del fiscal referido,

- Existían muchos funcionarios en la unidad de Aysén con diligencias o papeles atrasados, pero a ninguno de los demás se les instruyó un procedimiento disciplinario, lo que no se investigó, no consta que se haya indagado, pero que es un elemento discriminador. Añade que a modo de ejemplo los funcionarios que aún trabajan sin inconveniente en el servicio:

N°	Nombre	Unidad actual	Otro
1	Raúl Rojas Roldán	Aysén	
2	Gerald Villanueva Cáceres	Santiago (desconoce cuál)	
3	Alfredo Muena Vida	Aysén	Fue sancionado por manejar ebrio a 3 días de arresto
4	Carlos Muñoz	Aysén	

- Reglamentariamente carecía de facultades pues, si bien por orden del jefe de unidad se inició una investigación interna en circunstancias de que la fiscalización de los decretos judiciales no es su función si no que es del subjefe de unidad.

2.2.- Se le sancionó por haber sido encontrado en una actividad recreativa (tocata del grupo musical “shamanes”) estando con licencia médica psiquiátrica, sin que se haya siquiera indagado si ese tipo de actividades era parte de su tratamiento. Agrega que en el establecimiento comercial se le fotografió, lo que da también indicios de persecución. Sobre ello cabe señalar:



- Se ordenó investigación interna por el mismo jefe de unidad,

- Fue investigado originalmente por el subcomisario Francisco Cuevas Gonzáles, quien determina en su investigación interna que no existe falta administrativa, decisión que fue corroborado por la Junta médica posteriormente en Santiago;

- Sin embargo, el jefe de la unidad únicamente con una opinión meramente verbal de una médico - no -, quien no emitió un informe médico con metodología o diagnóstico, ni le había tratado ni tampoco se le tomó declaración, ni tuvo acceso a su ficha médica, decidió de todos modos sancionarlo;

2.3.- Los excesivos turnos, absolutamente desproporcionados respecto de los demás colegas que participaban con el jefe sr. Barraza en actividades extra laborales;

2.4.- Los maltratos de palabra (insultos o trato que no correspondía);

2.5.- Las burlas de su entorno más cercano hacia su persona estando junto a él; y, entre muchas otras,

2.6.- Señalarle reiteradamente también que lo sacaría de Aysén porque le molestaba;

2.7.- Las intimididades de persecuciones en contra de algunos funcionarios, como señalamiento que los estaban observando en sus redes sociales, que estaban todos los teléfonos y correos electrónicos “pinchados” (intervenidos para obtener la información) a fin de mantener a los funcionarios atemorizados de la jefatura.

Señala que por lo anterior empezó a aumentar el número de tareas atrasadas siendo reiteradamente amonestado verbalmente por aquello y teniendo que estar hasta altas horas después de su horario de trabajo, en circunstancias en que sus colegas, por la notoria cantidad menor de trabajo que tenían, acompañaban al jefe a sus actividades extra laborales y se retiraban temprano.



Refiere que por lo anterior el actor empezó a tomar licencias psiquiátricas, debido al estrés y depresión que le causaba la sobrecarga y el mal ambiente laboral.

Alega que se le sancionó por el papel atrasado y por la actividad durante su descanso por licencia médica como se indicó previamente.

Manifiesta que su jefe el Comisario Barraza, constantemente la amenazaba señalando que la sacaría de Puerto Aysén para perjudicarlo, ya que estaría lejos de su familia - todos viven en Aysén- .

Expresa que esto al parecer se había concretado, ya que para el año 2016, según el listado de destinaciones, él debía presentarse en enero en la Brigada de investigación criminal de la comuna de Cerrillos, ciudad de Santiago, a más de 1443 km de distancia de su ciudad. Agrega que dicho cambio no fue solicitado ni comunicado a él para programar su notorio cambio de vida, que lo desarraigaría de su familia y amigos.

Indica que en el período calificadorio 2015-2016 fue clasificado en lista 3, y la misma el período 2016-2017, incluyéndolo en la lista anual de retiro. Agrega que se rechazaron los recursos tanto en la institución y en Contraloría todos los reclamos y el último fue el Contraloría el 26 de octubre de 2018.

Menciona que el 24 de agosto de 2016 fue notificado de su calificación del período 2015-2016, comprendiendo entre el 1 de agosto al 31 de julio de 2017, donde la Junta Calificadora por unanimidad de sus integrantes resolvió calificarlo con nota 5.42 y clasificarlo - por los conceptos considerados - en lista 3 , Regular. Agrega que el fundamento principal de ello fueron las sanciones antes indicadas. Añade que esa decisión fue impugnada y con fecha 27 de marzo de 2017 el Prefecto Jefe de la Prefectura Provincial de Aysén lo mantuvo en lista 3, regular.

Sostiene que no hay argumentos plausibles para ser incorporados a la LAR, y si existieren, estarían viciados debido al acoso laboral, la sobrecarga, las persecuciones que acaecieron en las sanciones establecidas por la Junta Calificadora, ergo la calificación estaría viciada igualmente.



Razona que fue incorporado con fecha 24 de agosto de 2016 en propuesta de Lista Anual de Retiro, luego a fecha 31 de agosto de 2016 interpuso recursos en contra la propuesta, el cual fue rechazado, se procedió reclamando ante Contraloría e igualmente fue rechazado y con fecha de 27 de marzo de 2017 se confirma y notifica la Lista Anual de Retiro, señalando que tiene que alejarse de la institución.

Advierte que llama la atención que es el único sancionado en la propuesta en la LAR de la unidad, sin embargo, en otras unidades del país se sancionó de forma menor a oficiales de línea, calificándolos en lista que permitían inclusión en la LAR, pero a ellos se les excluyó de dicha lista, por lo que se mantienen en la institución. Agrega que en este punto cabe señalar que los entes ya indicados que resuelven sobre la LAR conocen esta temática de funcionarios de todo el país.

Precisa que la autoridad que le sancionó fue la misma que omitió el registro de la felicitación que se le otorgó siendo el único que podía hacerlo y por consiguiente, no se pudo considerar al resolver el procedimiento de las juntas que resolvieron mantenerlo en la Lista Anual de Retiro.

Alega que sumado a ello, mientras se le clasificaba en lista 3 era reconocido públicamente por la I. Municipalidad de Aysén como funcionario destacado.

Dice que como se indicó en el reclamo el único antecedente médico en el procedimiento disciplinario instruido en su contra por estar en un lugar de esparcimiento mientras estaba con licencia médica por depresión sería la opinión emitida por una facultativa que no lo examinó, por consiguiente no pudo tener a la vista antecedentes médicos de él, ni aportó antecedente técnicos que pudieran dar cuenta de lo inadecuado de que - por instrucción médica - tuviese que distraerse para superar su cuadro. Añade que a ello debe agregarse que la profesional de la salud no es psiquiatra, por lo que su eventual - en la especie inexistente - fundamento carece del conocimiento especializado.



Menciona que se señala que no se habría acreditado que la concurrencia a locales de esparcimiento nocturno como parte integral de la terapia para el restablecimiento de la salud.

Razona que la unidad de sanidad institucional representada por el psiquiatra sr. Cabané tuvo por justificado el reposo otorgado mediante su licencia.

Expone que tuvo una conducta excepcional en su desempeño en la institución, destacándose en cada unidad en que se desempeñó, salvo en aquella donde - por los motivos expuestos en su reclamo, se le sancionó.

Indica que de hecho es inexplica (sic) lógicamente, lo que tampoco se expresa ni analiza por las autoridades al sancionarlo y no motivar su mantención en la Lista Anual de Retiro, cómo un funcionario pudo pasar de excelente a malo en tan poco tiempo y luego, tras el cambio de unidad, volver a la excelencia. Agrega que caben hipotetizar elucubraciones varias, pero parece la más razonable la animadversión manifestada expresamente por su autoridad directa.

Sostiene que considerando que el actuar público debe ser eficiente y eficaz, al no haber logrado realizar la diligencia solicitada por la Fiscalía del Ministerio Público, por motivos no imputables a él, solicitó al fiscal la ampliación del plazo para investigar, a lo que se accedió. Agrega que se informó la situación a la autoridad competente (el subjefe de la unidad) quien lo autorizó y por ello, se cumplieron todos los protocolos pertinentes.

Manifiesta que existían muchos funcionarios en la unidad de Aysén con diligencias o papeles atrasados, pero a ninguno de los demás se les instruyó un procedimiento disciplinario, lo que no se investigó, no consta que se haya indagado, pero que es un elemento discriminador.

Establece que las distintas situaciones antes descritas le provocaron una afectación en su salud psíquica, a raíz de la cual tuvo atenciones psiquiátricas y psicológicas tanto institucionales como particulares, persistiendo esta situación, sobre todo por la indefensión en que está frente a actos discriminatorios y de acoso, pasando de ser una persona alegre y dedicada a



su hijo a una persona con una depresión por motivos laborales, perdiendo su tradicional alegría, sintiendo el abandono de la institución a la que tantos años y compromiso dedicó.

Señala que producto de esta situación y como es natural, se afectó su vida familiar al no estar con su familia producto de sus excesivos y discriminatorios turnos y destinación, sumado a ello, con su destitución dejó de plano su condición de sostén económico de su familia. Agrega que también está afectado por la destinación a una ciudad ubicada a más de 1400 km de su domicilio, perdiendo así a todas las redes de apoyo que tiene sólo en la ciudad de Aysén, a pesar de existir unidades policiales cercanas a dicha ciudad.

En cuanto al derecho dice que ya es una interpretación jurisprudencial estable por parte de la Excelentísima Corte Suprema la circunstancia de que los Juzgados del Trabajo son competentes para conocer los conflictos laborales de los funcionarios públicos, entre ellos cabe citar sentencias, entre muchas otras, las dictadas en las causas roles 76.248- 2016, 36471-2015, 32.123-2015, 27.169-2015, 23467-2014 y 10.972-2013 pronunciadas sobre recursos de unificación de jurisprudencia laboral. La sentencia donde se consolidó la doctrina fue la dictada en la causa rol 10.972-2013 donde se razonó básicamente atendiendo al carácter supletorio del Código del Trabajo, aplicable en la especie por carecer el Estatuto Administrativo y las normas estatutarias de las Fuerzas Armadas así como las de Orden y Seguridad Pública de normas que otorguen protección a los derechos fundamentales.

Agrega que por otra parte, siempre se esgrimen que no se podría aplicar este procedimiento por existir el recurso de protección y la ley antidiscriminación, pero el argumento de especialidad permite concluir que es la tutela laboral el remedio adecuado y pertinente para solucionar conflictos suscitados en sede laboral, independiente como a su interpretación. Añade que de hecho el control de convencionalidad se reconoció expresamente en la condena a Chile en el caso Almonacid y otros vs Chile (2006).

Explica que desde al menos el caso Baena y otros vs Panamá (2001) se reconoció la aplicabilidad a todo tipo de procedimientos de las garantías



procesales penales y penales contempladas en la Convención Americana de Derechos Humanos.

Refiere que la misma sentencia antes indicada indica específicamente dentro de los demás casos en que se pueden aplicar dichas garantías a los procedimientos administrativos, y por consiguiente tanto a funcionarios públicos como a privados a quienes se les apliquen.

Indica que desde un punto de vista territorial el Tribunal de US. es competente para conocer este conflicto conforme al Art. 423 inciso 1° del Código del Trabajo.

Señala que la presente denuncia se formula dentro del plazo de 60 días desde el último acto vulneratorio, su retiro absoluto, que fue reclamado a la Contraloría General (dentro de los 10 días de notificado), siendo comunicado el 26 de octubre de 2018 su respuesta y en ese orden de ideas se ha pronunciado la jurisprudencia en virtud del principio pro actione.

En cuanto a las vulneraciones indica las siguientes:

a) Falta de imparcialidad: Expresa que de una serie de elementos planteados en los hechos queda de manifiesto que el jefe de la unidad policial de Puerto Aysén a la fecha de sumario y de las calificaciones carecía de la indispensable ajenidad al tratarse del Sr. Parraguez y ello se plasmó una serie de actos:

1.- Haber omitido registrar en la hoja de vida del funcionario la felicitación que se hizo por el municipio de la ciudad. Agrega que sobre el particular cabe señalar que la única autoridad que podía incorporar esa información a este registro institucional era su superior;

2.- Haber omitido requerir antecedentes médicos para contrastar la información aportada por la médica institucional, no especialista;

3.- No haber motivado de forma alguna estas omisiones;

4.- No haber considerado su historia en la institución (además de la relevante omisión de registro);



5.- No haber investigado de forma alguna algún elemento que pudiera servir para establecer la inocencia o minorante de responsabilidad disciplinaria.

Alega que el haber sustanciado y/o resuelto los procedimientos administrativos de forma evidentemente sesgada la autoridad incurrió en un vicio que invalidó de pleno de derecho sus actuaciones por falta de imparcialidad, de la indispensable ajenidad a la situación a resolver, por lo que claramente se podría estimar que incurrió en una falta de probidad en este actuar.

b) Afectación de la integridad psíquica: Menciona que los hechos antes descritos configuran una vulneración al derecho a la integridad psíquica al haberse afectado como consecuencia directa de la relación laboral, provocándosele una depresión que lo tiene afectado hasta la fecha, lo que se ve acentuado por la falta de preocupación que se percibe de parte de los funcionarios y de él en particular por éstos de parte de la institución manifestada en la omisión de tratamiento, de prevención y, sobre todo, de soluciones concretas para crear una real carrera funcionaria y vida familiar acorde con el desempeño de la función pública.

c) Discriminación: Acentuando lo anterior,

1.- Existen una serie de funcionarios que tienen o han tenido papeles atrasados o investigaciones en su caso, ni tampoco se les han dejado constancias negativas en su hoja de vida;

2.- Sumado a lo anterior, funcionarios que han sido sancionados de forma mucho más grave no se les ha calificado en lista 3, incluido en lista anual de retiro (LAR) y en definitiva rechazados sus recursos para excluirlos, como se acreditará en su oportunidad;

3.- Como regla general se disponen traslados a solicitud de los funcionarios y no en contra de su voluntad, enviándose a lugares cercanos a su domicilio a fin de compatibilizar su trabajo con la vida familiar, no a más de 200 km de él, lo que ha redundado en una afectación a la salud e integridad psíquica de mi representada.



d) Acoso Laboral: Ya que por una parte se le sobrecargó de trabajo, al haber aliviado, no ingresado y cancelado papeles (órdenes de investigar e instrucciones particulares fundamentalmente) a otros funcionarios en la unidad policial donde se desempeñaba, motivando que sólo a ella se le sancionara y ello perjudicara sus calificaciones, determinándose su salida de la institución. Agrega que en el mismo orden de ideas estaba la intención de su jefatura de que no trabajara en la unidad, gestionando sin el consentimiento ni conocimiento de él el traslado a una localidad lejana.

Manifiesta que se trató de acoso laboral permanente, público, realizado por un superior jerárquico, que le provocó perjuicios efectivos, tanto laborales como psíquicos.

Agrega que los hechos antes indicados le provocaron afectación psíquica y un estado permanente de desánimo, además de la sensación de pérdida de honra en que han involucrado sin permitir su defensa efectiva, sobre todo respecto de la valoración y control de la prueba, lo que le ha dañado moralmente. Añade que existe una directa relación de causalidad entre los hechos descritos y el daño producido, ya que al retirar éstos el resultado perjudicial no se habría ocasionado.

Menciona que fue cesado en su función pública por una mala calificación provocada por los hechos vulneratorios (discriminación, acoso laboral), lo que en su relación estatutaria sería lo más asimilable al despido en el derecho laboral privado.

Dice que considerando que los procedimientos que motivaron la calificación que derivó en su inclusión en la Lista Anual de Retiro se encuentran viciados por la evidente falta de la indispensable ajenidad plasmada de la forma antes indicada, no es menos cierto que al tratarse de procedimientos disciplinarios donde se arriesgaba una sanción, debió operar la presunción constitucional de inocencia. Agrega que en su virtud, entre otras cosas, se le presume y se traslada la carga de la prueba al fiscal investigador, lo que en la especie no ocurrió, al exigírsele acreditar la justificación médica de su tratamiento en eventos sociales o de distracción para volver a motivar su vida y proseguir tras los eventos que le provocaron la depresión, patología y



posibilidad de recuperación que fue ratificada a nivel central por médico especialista (a diferencia de la médico consultada en el procedimiento) en Santiago.

Expone que esta omisión del respeto de la norma constitucional que exige cumplir el plexo normativo, no seleccionando las reglas que le interesan sino todas las eventualmente pertinentes, afectó sustancialmente la resolución de los procedimientos disciplinarios al basarse en decisiones viciadas.

Sostiene que considerando la falta de objetividad en la institución denunciada, el mero examen de legalidad realizado por la Contraloría y el derecho a la tutela judicial efectiva, es indispensable que ante el tribunal se pueda debatir objetivamente sobre los supuestos fácticos y procedimentales que se denuncian como viciados sustancialmente.

Manifiesta que es ilegítimo, antireglamentario y por consiguiente además inconstitucional que se le haya sancionado por una situación que cumplió todos los parámetros requeridos:

- Se pidió la ampliación del plazo para responder un requerimiento de información al Ministerio Público dentro de plazo, a fin de poder realizar la actuación pedida;

- Se planteó la petición por medio del canal institucional correspondiente, el jefe de la unidad, por lo que no procedía de forma alguna sancionarlo por ese hecho.

Expone que si bien formalmente los procedimientos son resueltos en conciencia ello no exime al agente público de motivar conforme a mínimos parámetros lógicos y de justicia material, comunes a todas las personas - con mayor razón a quienes se desempeñan próximos a sistemas de solución de conflictos - como sería corroborar la información e indagar todo lo que podía servir a acreditar la inocencia o disminución de la responsabilidad de mi mandante.

Menciona que en ese orden de ideas cabe manifestar que, respecto del sumario por estar en un lugar de esparcimiento mientras se encontraba con



licencia psiquiátrica, de modo técnico alguno se investigó si dentro de los parámetros razonables de la ciencia médica estaba el promover que el paciente deprimido pueda buscar / emplear mecanismos para restablecer su salud mental, animándose, por ejemplo en eventos sociales o en lugares de esparcimiento, lo anterior es de toda lógica y de público conocimiento por personas que se desenvuelven en nuestra sociedad, sobre todo si ejercen cargos de jefatura, por dos elementos principales:

- Si la depresión se genera por la ausencia de ánimo, en su acepción literal, se contrarresta con actividad que motive;

- Por lo mismo, siempre suelen ser ambulatorias, a fin de permitir dichas actividades.

e) Desigualdad: Como otra manifestación de la desigualdad se constata que a pesar de existir numerosos funcionarios con órdenes atrasadas en la unidad Aysén no se les instruyó procedimiento disciplinario alguno, lo que siquiera se indagó.

SEGUNDO: Que la demandada evacuando el traslado que le fuera conferido opone en primer lugar la excepción de incompetencia, señalando para ello que la relación jurídica entre el denunciante y la Policía de Investigaciones de Chile no se rige por el Código del Trabajo, sino por el Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones D.F.L N° 1/1980 y supletoriamente por el Estatuto Administrativo- Ley 18.834.

En el caso de marras sostiene, el actor, con fecha 1° de febrero de 2004 ingresó a la Escuela de Investigaciones Policiales, como Aspirante a Oficial Policial Profesional de Línea de la Policía de Investigaciones de Chile. Agrega que luego de graduarse, fue nombrado a contar del 01 de Enero de 2007 en el cargo de Detective Grado 13, mediante Decreto Supremo N° 149, de fecha 06 de diciembre de 2006, del Ministerio de Defensa Nacional; de tal forma, el denunciante formó parte de la Planta de Oficiales Escalafón de Oficiales Policiales Profesionales de Línea, de la Policía de Investigaciones de Chile, rigiéndose por el Estatuto del Personal de Policía de Investigaciones de Chile aprobado por D.F.L. N°1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, y supletoriamente por el Estatuto Administrativo- Ley 18.834.



Expone que dicha normativa diseña una relación estatutaria entre el personal de la Policía y el Estado, lo anterior, se expresa en lo siguiente:

Dice que en primer lugar, el funcionario está sujeto a un vínculo estatutario.

Manifiesta que de acuerdo al artículo 2° letra a) y artículo 4°, los funcionarios que ocupen cargos de planta de la Policía de Investigaciones de Chile, "se rigen exclusivamente por las disposiciones de este Estatuto". Agrega que la misma idea reitera el artículo 5° letra a), al definir "personal" como "conjunto de personas vinculadas jurídicamente por una relación de trabajo al Estado, que requiera Policía de Investigaciones de Chile para el cumplimiento de su misión o tarea, que se encuentra sometido al régimen jerárquico y disciplinario de esta Institución y que se remunera con cargo a fondos fiscales".

Alega que en segundo lugar, el personal de planta se estructura en dos categorías:

a) Personal de nombramiento supremo, cuya designación debe hacerse por Decreto Supremo, como es el caso del ex Inspector Jonathan Parraguez Estay. Añade que en esta categoría quedan los funcionarios que se desempeñan en la planta de oficiales y en la planta de apoyo científico-técnico.

b) Personal de nombramiento institucional, que es aquel cuya designación se hace por resolución del Director General. (Artículo 6)

Sostiene que en tercer lugar, cada cargo tiene asignado un grado, de acuerdo a la importancia de la función que desempeña.

Dice que el grado define el mando y el sueldo y demás remuneraciones.

En cuarto lugar refiere, los funcionarios tienen carrera funcionaría.

Expresa que el ingreso se hace "en el último lugar del grado más bajo del escalafón respectivo" (artículo 14, D.F.L. N° 1, 1980).

Indica que el ascenso es distinto, según el tipo de personal.

Refiere que de acuerdo al artículo 30 del D.F.L. N° 1, los prefectos inspectores sólo ascienden por antigüedad; los prefectos y subprefectos por mérito, los demás oficiales por mérito y antigüedad.

Alega que el término de la carrera también está reglado, pues tiene sólo dos causales: el retiro y el fallecimiento (artículo 85).

Añade que finalmente, el régimen se estructura en base a derechos y obligaciones que el D.F.L. N° 1 establece.



Así sostiene, el Título I del Estatuto, de la Carrera Profesional (artículo 6° a 96) establece la clasificación del personal de la planta de la Policía de Investigaciones de Chile y sus grados; del ingreso a la Policía de Investigaciones de Chile; del sistema de ascensos del mismo personal; de las calificaciones y clasificaciones del personal; del término de la carrera; entre otras materias de relevancia para el personal institucional.

Expone que el demandante se desempeñó durante toda su carrera funcionaria en las siguientes unidades:

-Desde el 02.ENE.2007 al 28.JUN.2010, en la Brigada de Investigación Criminal Constitución.

-Desde el 29.JUN.2010 al 04.MAY.2017, en la Brigada de Investigación Criminal Aysén.

-Desde el 05.MAY.2017 hasta la fecha de su retiro, esto es 29.DIC.017, en la Brigada de Investigación Criminal Cerrillos.

Expuestos tales antecedentes advierte, constituye un hecho de la causa la circunstancia que jamás existió una relación laboral regulada por el Código del Trabajo entre las partes, ni vínculo de subordinación, ni dependencia.

Más aún precisa, tal supuesto es improcedente en una relación proveniente de un cargo público, como también en la prestación de servicios entre un funcionario y una institución integrante de las Fuerzas de Orden como es Policía de Investigaciones.

Añade que por lo expresado, el presente tribunal resulta ser incompetente, por la sola aplicación del artículo 420 letra a) del Código del Trabajo que dispone que son de competencia de los juzgados de letras del trabajo: "Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones o fallos arbitrales en materia laboral".

En particular razona, el demandante era un funcionario público que prestó servicios para la Policía de Investigaciones, motivo por el que su relación estuvo regida por el Decreto Ley N°2460, Ley Orgánica Constitucional de Policía de Investigaciones, El Estatuto Del Personal De Policía De Investigaciones De Chile D.F.L N°1 y, supletoriamente por Estatuto Administrativo, Ley N°18.834 (cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado



se fijó por el DFL N° 29, de 2004, de Ministerio de Hacienda). En ningún caso tiene aplicación supletoria el Código del Trabajo.

Manifiesta que la Policía de Investigaciones es una institución que forma parte de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, se regula por su propia Ley Orgánica y depende del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Añade que al respecto el artículo 19 N°3 inciso segundo de la Constitución Política señala que la Constitución asegura a todas las personas: "3°.-La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos.

Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, este derecho se regirá, en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos".

Luego dice, dispone el artículo 101 inciso 2° de la Constitución Política de la República, lo siguiente: "Las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública están integradas sólo por Carabineros e Investigaciones. Constituyen la fuerza pública y existen para dar eficacia al derecho, garantizar el orden público y la seguridad pública interior, en la forma que lo determinen sus respectivas leyes orgánicas. Dependen del Ministerio encargado de la Seguridad Pública".

Alega que en tal sentido el personal de Policía de Investigaciones está sometido a un régimen jerárquico y disciplinario estricto:

Establece el artículo 1° del Decreto Ley N° 2460, que fija la Ley Orgánica de la Policía de Investigaciones de Chile: "La Policía de Investigaciones de Chile es una Institución Policial de carácter profesional, técnico y científico, integrante de las Fuerzas de Orden, dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, cuyo personal estará sometido a un régimen jerárquico y disciplinario estricto. Se vinculará administrativamente con el referido Ministerio a través de la Subsecretaría del Interior".

Advierte que el nombramiento del personal de la Policía de Investigaciones de Chile se rige por el Estatuto del Personal y los Reglamentos respectivos, estableciendo el artículo 15 inciso 1° de su Ley Orgánica: "El nombramiento y selección del personal de Policía de Investigaciones de Chile se regirán por el Estatuto del Personal y los reglamentos institucionales



respectivos. Agrega que los ascensos se efectuarán únicamente en conformidad al Escalafón de Antigüedad o a la fecha del nombramiento según proceda".

Indica que el Estatuto del Personal, Decreto con Fuerza De Ley N° 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, desarrolla todas las normas acerca de la Carrera Profesional (ingreso, ascensos, mando, sucesión del mismo, calificaciones, lista anual de retiros y término de la carrera):

Explica que en particular, dispone el artículo 2° del Estatuto del Personal, lo siguiente:

"Quedarán afecto a este Estatuto:

- a) El personal de la Planta de Policía de Investigaciones de Chile
- b) El personal de la Planta de la Subsecretaría de Investigaciones;
- c) El personal de Policía de Investigaciones de Chile contratado en conformidad al artículo 26°, con excepción de las normas contenidas en los Capítulos 3°, 4° y 5°, del Título I;
- d) El personal de Profesores Civiles, en aquellas materias que, determinadamente se refieren a él, sujetándose, en lo demás, a las normas del reglamento que se dicte al efecto;
- e) El personal en retiro de Policía de Investigaciones de Chile y de la Subsecretaría de Investigaciones, así como sus respectivos montepiados, en materia de pensiones de retiro, montepíos, desahucios, indemnizaciones y otras que expresamente se refieran a ellos, y
- f) El personal de trabajadores a jornal, en las materias, que expresamente se refieran a ellos".

Añade que a su vez, el artículo 4° del citado DFL 1, establece expresamente que los funcionarios que ocupen cargos de planta de la Policía de Investigaciones de Chile, se rigen "exclusivamente por las disposiciones de este Estatuto".

Expone que la misma idea reitera el artículo 5° letra a), al definir "personal" como "conjunto de personas vinculadas jurídicamente por una relación de trabajo al Estado, que requiera Policía de Investigaciones de Chile para el cumplimiento de su misión o tarea, que se encuentra sometido al régimen jerárquico y disciplinario de esta Institución y que se remunera con cargo a fondos fiscales".



Así las cosas dice, el régimen jurídico especial y autárquico aplicable a la relación regida por normas de derecho público que mantuvo el denunciante con la institución demandada, se encuentra en armonía con la normativa contenida en el Código del Trabajo, que establece al efecto en su artículo 1°, inciso 2°, la exclusión de esta clase de funcionarios de la aplicación del código del trabajo:

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

Refiere que por su parte, la contraexcepción del inciso 3° de la norma aludida señala:

"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".

Al efecto refiere, resulta evidente que no es posible aplicar las normas del Código del Trabajo en lo referente a las peticiones demandadas en estos autos, por cuanto ellas se encuentran reguladas expresamente en otros estatutos, y además contraponen absolutamente al régimen contenido en las normas estatutarias ya citadas.

Agrega que el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo establece que son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

"Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones o fallos arbitrales en materia laboral".

En armonía con dicha norma explica, el mismo Código del Trabajo delimita su aplicación en su artículo 1, que establece:

"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, del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en las 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".

Advierte que como puede apreciarse, el legislador distingue en el inciso primero los "funcionarios" de los "trabajadores", excluyendo a los primeros de la aplicación del Código del Trabajo siempre.

Manifiesta que luego, en su inciso tercero indica una contraexcepción, que se aplica solo los "trabajadores" de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en las que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que estas no fueran contrarias a estos últimos. Expone que el denunciante no se encuentra en ninguna de estas situaciones.

Razona que en la especie que el demandante no fue trabajador, sino funcionario de la Policía de Investigaciones, por lo que las normas del Código del Trabajo no le resultan aplicables en ningún caso y de conformidad al artículo 420 citado este Tribunal carece de competencia.

De esta forma alega, se concluye que a los funcionarios públicos solo le son aplicables las normas del Estatuto Administrativo, y en el caso en particular, sus propias normas sobre calificaciones y disciplina, pero, en ningún caso el legislador ha querido establecer que las normas del Código del Trabajo son aplicables supletoriamente, pues ambos cuerpos legales delimitan su ámbito de aplicación sin dejar lugar a dudas sobre ello.

Sostiene que no solo los principios de orden legal esgrimidos precedentemente sustentan la incompetencia del Tribunal para conocer de la presente denuncia, sino que también un principio constitucional de la mayor importancia: el principio de legalidad.

Refiere que dicho principio implica entender la sujeción total e integral de todos los órganos del Estado a la Constitución Política de la República y a las normas dictadas conforme a ella.



Expone que bajo la expresión "Órganos del Estado" que el ordenamiento jurídico emplea, quedan comprendidas tanto la Administración del Estado, como el órgano jurisdiccional y el órgano legislativo, todos los cuales deben obligatoriamente 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.

Advierte que el principio de legalidad se encuentra expresamente reconocido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política del Estado.

Conforme a lo expuesto señala, en el caso que nos ocupa, no existen normas que autoricen al Estado a someter al denunciante, en su condición de funcionario público de la Policía de Investigaciones, a un régimen laboral regulado por el Código del Trabajo sino, precisamente, se consagra lo contrario, pues las normas de Derecho Público aplicables a su situación impiden tal hipótesis.

Explica que el contenido normativo de Ley N° 20.087 está referido sólo a los trabajadores y empleadores regidos por el Código del Trabajo. Agrega que no existió jamás en su tramitación parlamentaria ni en el trabajo del Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional, referencia alguna al sector público. Añade que basta de la sola lectura del propio título referido al procedimiento de tutela para observar que ello ha sido así. Dice que ello no extraña, dado que, tratándose del sector público, ha sido propio -cuando ha existido lesión de derechos constitucionales- la recurrencia al recurso de protección.

Por lo demás añade, el funcionario público tiene mayor protección que el trabajador regido por el Código del Trabajo, desde que las normas aplicables a las relaciones jurídicas que traban con la Administración están reguladas en la ley y las formas de su extinción son más estrictas que la mera expresión de voluntad del empleador.

Menciona que del tenor literal de las normas aplicables al procedimiento de tutela, se advierte de inmediato que ése jamás ha podido aplicarse a trabajadores sujetos a un estatuto distinto del código laboral, puesto que no existe antecedente alguno en la historia de la ley en la que se haya dispuesto su aplicación a los funcionarios públicos. Añade que el artículo 485 del Código del Trabajo, establece que el procedimiento de tutela laboral se aplicará



"respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales", exigiendo que "aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador".

Establece que como puede observarse, este precepto delimita también la competencia del Tribunal del Trabajo, en orden al sujeto legitimado pasivo de la acción (quien sólo puede ser el empleador), y la materia debatida (aplicación de las normas laborales dentro de una relación laboral).

Por su parte agrega, el artículo 486 del Código del Trabajo delimita la competencia del Tribunal del Trabajo, desde la órbita del legitimado activo. Añade que al respecto, el citado precepto señala que podrán requerir el procedimiento de tutela "cualquier trabajador u organización sindical".

Indica que conforme a lo expresado, los únicos legitimados activos para accionar mediante el procedimiento de tutela son los trabajadores y las organizaciones sindicales, condición que no reúne el demandante, quien como señalamos, es un funcionario público regido por normativa de derecho público, pudiendo en su caso recurrir al recurso de protección establecido en la Constitución Política de la República, en caso de estimar vulnerados sus derechos fundamentales.

Añade que a mayor abundamiento, tratándose de funcionarios de la Administración del Estado, existe un procedimiento especial de reclamo conocido por la Contraloría General de la República que tutela precisamente los derechos que se dicen vulnerados.

Señala que la Contraloría General de la República tiene la competencia para pronunciarse y fiscalizar a los Servicios de la Administración del Estado, en relación con aspectos vinculados, entre otros, con su funcionamiento y personal, todo ello con arreglo a lo dispuesto en el artículo 98 de la Constitución Política de la República; artículos 6 y 36 de la Ley 10.336 de organización y atribuciones de esta entidad de control y artículo 160 del Estatuto Administrativo.

Precisa que el artículo 160 en cita dispone que "Los funcionarios, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el presente Estatuto. Para este efecto, los funcionarios tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieron conocimiento de la



situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama."

Manifiesta que el Estatuto Administrativo contempla, además, la posibilidad de instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, todo ello de conformidad a los artículos 119 y siguientes de dicho cuerpo legal.

Añade que a su vez, la ley 10.336, Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República establece en sus artículos 10,16, 17 y 21 la obligación del Órgano de Control de fiscalizar y resolver los asuntos referidos a los derechos de los funcionarios de las instituciones públicas.

Por consiguiente agrega, el Estatuto Administrativo y la ley 10.366 se erigen como el ordenamiento que ampara los derechos de los funcionarios y cualquier acto atentatorio de los mismos puede ser denunciado en conformidad a los citados cuerpos normativos. Añade que de esta forma, el procedimiento regulado por el Estatuto Administrativo es propio de los funcionarios que prestan servicios a la Administración Pública.

Sostiene que el hecho que de la reclamación que, eventualmente entable un funcionario, conozca el órgano de control que, al igual que el jurisdiccional, inviste rango constitucional no implica, por lo tanto, que se trate de situaciones que queden fuera del amparo del derecho e incluso del propio control jurisdiccional, como ocurre en todos aquellos casos en que un interesado impugna una determinación de Contraloría por vía judicial en incluso en que el mencionado órgano actúa como tribunal, tal y como ocurre, por ejemplo, con el tribunal de cuentas o en lo que toca a la responsabilidad administrativa funcionaria. Agrega que se trata, pues, de una deferencia funcional dispuesta expresamente por el legislador que, por lo mismo, es de observancia obligatoria.

Dice que es más, tratándose de un funcionario de la Policía de Investigaciones, existe la posibilidad de denunciar eventuales abusos de las jefaturas.

En efecto alega, dentro de los estatutos que rigen al personal de la Policía de Investigaciones, encontramos normas que advierten de los deberes funcionarios, incluyendo aquellos que corresponden a las jefaturas o niveles jerárquicos superiores, respecto de sus subalternos. Agrega que de hecho, el artículo 6 N° 5 del Reglamento de Disciplina de la Policía de Investigaciones



dispone como falta específica el abuso de autoridad, señalando:

5°.- DEL ABUSO DE AUTORIDAD. Configura esta clase de faltas, todo acto que ejecute un funcionario, abusando de su calidad de tal en contra del público o de sus subalternos, o cualquier hecho que pueda ser calificado como extralimitación de funciones".

Indica que la vulneración de este deber por parte de la jefatura otorga el derecho de acudir a los niveles superiores para denunciar el abuso, y ello permite la aplicación de sanciones directas por parte del superior jerárquico del denunciado, o bien dar inicio a un sumario administrativo o investigación sumaria.

Explica que en efecto, existen diversos proyectos de ley ingresados al Congreso Nacional, que buscan hacer aplicable el procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos y municipales.

Manifiesta que entre ellos tenemos el proyecto contemplado en el Boletín N°9476-13, que sólo viene a confirmar el hecho que el procedimiento de tutela laboral no se aplica actualmente a los funcionarios públicos. Agrega que este proyecto, iniciado por una moción de los honorables senadores señora Allende y señores Urresti, Harboe, Lagos y Letelier, pretende hacer aplicable el procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos y municipales a partir de una futura modificación del Código del Trabajo en la materia.

Refiere que en el mismo sentido, el proyecto contemplado en el Boletín N° 12.322-13, que nuevamente confirma el hecho que el procedimiento de tutela laboral no se aplica actualmente a los funcionarios públicos. Añade que este proyecto, iniciado por una moción de los honorables senadoras Goic, Muñoz y Rincón, y señores Latorre y Letelier, pretende introducir un artículo único que interprete el artículo 485 del Código del Trabajo, en el sentido de hacer aplicable el procedimiento de tutela laboral a los funcionarios contemplados el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo.

En un sentido muy similar precisa, el proyecto contemplado en el Boletín N° 12.308-06, que a mayor abundamiento confirma el hecho que el procedimiento de tutela laboral no se aplica actualmente a los funcionarios públicos. Añade que este proyecto, iniciado por una moción de los honorables diputados señores Sepúlveda, Hernando y Jarpa, pretende incorporar al



artículo 160 del Decreto con Fuerza de Ley N°29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre estatuto administrativo, un inciso final nuevo que permita a los funcionario públicos recurrir a los tribunales con competencia en lo laboral cuando estimen vulnerados sus derechos fundamentales.

Añade que todo lo anterior refuerza nuestra tesis, en orden a que el procedimiento de tutela laboral, de acuerdo a la legislación vigente, no es aplicable a los funcionarios públicos, pues en caso contrario, no serían necesarias las modificaciones legales pretendidas.

Señala que en fecha muy reciente, y en fallo de mayoría, el Excmo. Tribunal Constitucional se ha pronunciado en torno a la cuestión que nos ocupa, declarando así, expresamente, que el estatuto de los funcionarios de la Administración del Estado excluye la aplicación de la acción de tutela laboral por parte de ésta judicatura y más concretamente aún, que los tribunales de letras del trabajo se extralimitan de sus facultades al ventilar este género de asuntos, declaración ésta en extremo atingente y relevante, no sólo por la muy autorizada sede que la pronuncia y lo reciente de ello, sino que también por provenir del órgano constitucional que tuvo a su cargo el control preventivo de juridicidad del propio cuerpo normativo que creó la jurisdicción especializada del trabajo y fijó su órbita de atribuciones.

Concretamente, el Excmo. Tribunal Constitucional declaró lo siguiente:

"VIGÉSIMO: Que, por contraste con la aplicación dada a la norma laboral objetada y consagrando el principio de juridicidad que rige el actuar de los órganos del Estado, el artículo 6° de la Carta Fundamental prescribe, en lo pertinente, que éstos deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella (inciso primero). El artículo 7°, por su parte, dispone que los órganos del Estado, incluidos ciertamente los tribunales del Poder Judicial, actúan válidamente solo cuando obran "dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley" (inciso primero).

Ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, agrega el artículo 7°, tales órganos pueden atribuirse por sí y ante sí otros poderes que no les han sido expresamente conferidos por la Constitución o las leyes (inciso segundo). Quiriendo impedir con ello que exorbiten sus atribuciones con vistas a capturar situaciones que les son ajenas, apelando a sobreentendidos y a



pretexto encontrarse un caso fuera de la regla común;

VIGESIMOPRIMERO: Que el inciso tercero del artículo 1° cuestionado se presta para aplicar el Código del Trabajo de una manera reñida con el aludido principio de juridicidad, habida cuenta que da pábulo para suponer una competencia que no les ha sido otorgada expresamente a los tribunales laborales.

Aun siendo efectiva la premisa, de que a los empleados del Estado regidos por el estatuto administrativo de rigor se les aplica supletoriamente el Código del Trabajo, incluso aceptando que esta regulación exógena no requiere ley expresa de remisión, en todo caso de allí no se extrae lógica y necesariamente la conclusión de que les incumba su tutela a los tribunales laborales.

Por manera que la aplicación expansiva del Código del Trabajo, hecha al amparo de ese indeterminado inciso tercero del artículo 1°, hasta llegar a comprender a funcionarios públicos regidos por su respectivo estatuto, a los efectos de hacerlos sujetos activos del procedimiento de tutela laboral, desvirtúa el régimen constitucional y legal que les es propio, amén de abrir la intervención de los juzgados de letras del trabajo respecto de una materia en que no han recibido expresa competencia legal.

SE RESUELVE: QUE SE ACOGE EL REQUERIMIENTO DE FOJAS 1, deducido por la Municipalidad de San Miguel, declarándose que el inciso tercero del artículo 1° y el artículo 485, ambos del Código del Trabajo, resultan contrarios a la Constitución Política de la República y, por tanto, inaplicables en los autos caratulados "Navarrete Jaque Marvy con Ilustre Municipalidad de San Miguel", de que conoce la Corte Suprema por recurso de unificación de jurisprudencia, bajo el Rol N° 37.905-2017." (Excmo. Tribunal Constitucional, 10.dic.2018, rol 3.853-17-INA, el destacado es nuestro).

Agrega que recientemente, por sentencias de 28 de mayo de 2019, el Tribunal Constitucional ratificó lo resuelto, en las causas siguientes:

- Rol 4046-17: Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por la Ilustre Municipalidad de Molina respecto de los artículos 1°, inciso tercero, y 485 del Código del Trabajo, en los autos sobre tutela de derechos laborales, caratulados "Olivares con I. Municipalidad de Molina", de que conoce el Juzgado de Letras y Familia de Molina, bajo el RIT T-6-2017.



- Rol 4033-17: Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por la Ilustre Municipalidad de San Miguel respecto de los artículos 1°, inciso tercero, y 485 del Código del Trabajo, en los autos caratulados "Báez con Ilustre Municipalidad de San Miguel", sobre recurso de unificación de jurisprudencia laboral de que conoce la Corte Suprema bajo el Rol N° 40.248-2017

Añade que así las cosas, atendida la contundencia y gravedad de la deliberaciones expuestas, no es necesario mayores comentarios en cuanto a la inaplicabilidad del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos, y la consecuente incompetencia de los juzgados del trabajo para conocer de ella.

Establecer que del análisis normativo efectuado se concluye la falta de competencia del Tribunal para conocer de las cuestiones suscitadas entre el demandante y la Policía de Investigaciones de Chile, pues entre ellos no existió vínculo laboral sujeto a subordinación y dependencia en los términos descritos en la normativa laboral, sino un vínculo sustentado en una relación estatutaria sujeta a normas especiales y, por tanto, no se pueden aplicar las normas del Código del Trabajo o sus leyes complementarias, sino exclusivamente las contenidas en la normativa especial ya mencionada.

Sostiene que por ello es que se solicita al Tribunal acoger la presente excepción de incompetencia absoluta del Tribunal, disponiendo que el denunciante deberá ocurrir al Tribunal que corresponda en Derecho.

En subsidio expone, incompetencia absoluta del tribunal en relación a la materia, la verdadera intención del demandante es atacar la validez de un acto administrativo dictado por la autoridad.

Establece que la verdadera intención de la denuncia es discutir la legalidad o validez de un acto administrativo que ordenó el retiro absoluto del actor, y sucede que el Juez del Trabajo no es competente para conocer de ello.

Alega que la materia discutida es propia del derecho administrativo y no del derecho laboral, debiendo ser discutida en sede civil.

Menciona que basta una mera lectura de la demanda, para darnos cuenta que lo que verdaderamente persigue el actor, es la revisión de la legalidad o validez de un acto administrativo.

Señala que el denunciante busca impugnar jurisdiccionalmente, en sede laboral, su inclusión por el solo ministerio de la ley en la Lista Anual de Retiro



(LAR), y el Decreto Supremo TRA N° 280/54/2018, de fecha 07.FEB.2018, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, tomado razón con fecha 26.FEB.2018, que ratificó su retiro absoluto de la Policía de Investigaciones de Chile, a contar del 29 de DICIEMBRE de 2017.

Tanto es así que explica, en la demanda, se pide derechamente que "se dejen sin efecto las resoluciones que disponen la inclusión de mi representada en la lista anual de retiro (fundamentalmente contenidas en res. N° 357-2016 del Secretario de la Junta Calificadora, comunicado de la Junta Calificadora de Oficiales Superiores y Jefes de 14 de septiembre de 2017), dejando sin efecto su inclusión en la lista anual de retiro, disponiendo consecuentemente que se reintegre a mi representada a las filas de la institución, sea en la unidad de Aysén u otra de la zona cercana, a fin de compatibilizar su vida familiar y laboral"

Razona que en ese sentido, debemos alegar, desde ya, que el Juzgado del Trabajo es incompetente para conocer de este juicio en atención a la materia debatida.

Advierte que la competencia del Tribunal está legalmente establecida en el artículo 420 del Código del Trabajo, norma que de ninguna manera entrega a tribunales laborales la competencia para revisar actos y procedimientos de la administración.

Precisa que no basta que el actor indique que ejerce una acción de tutela laboral, cuando de su libelo queda en evidencia que lo que busca es la nulidad de los actos administrativos reclamados y que significaron su retiro absoluto de la institución, cuestiones improcedentes de discutir en sede laboral.

En conclusión señala, el presente juicio no es más que una demanda civil de nulidad de derecho público, disfrazada de tutela laboral, en que se busca que el tribunal revise la legalidad de la desvinculación del funcionario, lo que nos lleva necesariamente a concluir que vuestro tribunal laboral es incompetente para conocer de ello en razón de la materia, debiendo declararlo así.

TERCERO: Que la demandada opuso además excepción de caducidad, indicando que del propio relato de la demanda surge con claridad que todos los hechos por supuestas vulneraciones - que, dicho sea de paso, no están señaladas con precisión y claridad como lo exige el artículo 490 del código del



ramo - ocurrieron más allá del límite temporal que autoriza el inciso 2° del artículo 489 del Código del Trabajo, que dispone que: "La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.", lo que es una reiteración de lo dispuesto en el inciso final del artículo 486 que señala que: "La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168."

En primer lugar advierte, y respecto de las supuestas vulneraciones durante la relación laboral, todos los hechos (sobrecarga de trabajo, abusos, sanciones administrativas, maltratos) datan de fecha anterior a los 60 días de plazo para interponer la denuncia, por lo que la acción se encuentra caducada.

Alega que en efecto, es el propio denunciante quien en su confuso relato señala que los supuestos actos de acoso laboral y discriminación habrían ocurrido entre los años 2015 y 2016 en razón de la llegada del nuevo jefe de la Bicrim de Puerto Aysén, don Cristian Barraza Silva.

Añade que así las cosas, habiendo transcurrido en exceso el plazo de 60 días contados desde los años 2015 y 2016, donde se habrían producido las supuestas vulneraciones, hasta el 13 de diciembre de 2018, en la causa presentada ante el Juzgado de Letras y Garantía de Aysén, RIT T-6-2018, o hasta el 3 de abril de 2019, en esta denuncia RIT T-626-2019, fecha en que se interpuso la demanda, la acción de tutela está caduca.

Es más expone, debemos estarnos al cuadro de depresión y el otorgamiento de licencias médicas psiquiátricas del denunciante - que alega ser de origen laboral y producto del acoso - lo que ocurrió también en el año 2016 y principios de 2017, por lo que a diciembre del año 2018 el plazo está totalmente caduco.

Manifiesta que en conclusión, desde los años 2015, 2016 y principios de 2017, hasta la presentación de la demanda el 13 de diciembre de 2018, ante el Juzgado de Letras y Garantía de Aysén, o hasta el 3 de abril de 2019, fecha de presentación en este tribunal de la presente denuncia, el plazo de caducidad de 60 días contados desde que se produjeron las vulneraciones, se encuentra absolutamente cumplido, y por tanto el derecho a denunciar por supuestos



actos de acoso laboral ocurridos durante la relación laboral está caduco.

En segundo lugar, y respecto del supuesto acto vulneratorio del retiro absoluto con ocasión del despido, cabe señalar que el Decreto Supremo TRA N° 280/54/2018, de fecha 07.FEB.018, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, tomado razón con fecha 26.FEB.018, y notificado al actor con fecha 13. MAR.2018, estableció que la fecha del retiro del funcionario es el 29 de diciembre 2017, fecha desde la cual debe computarse el plazo de caducidad de 60 días consagrado en el inciso 2°, del artículo 489 del Código del Trabajo.

Al efecto refiere, notificado el denunciante de su inclusión en Lista Anual de Retiros 2017, mediante acta de notificación de fecha 14.NOV.2017, se le dio a conocer que su alejamiento de la Institución se haría efectivo en las condiciones y plazos establecidos en el artículo 66 del Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, en relación con el artículo 71 b) del mismo cuerpo estatutario, que disponen lo siguiente:

Artículo 66, "El funcionario clasificado, por resolución ejecutoriada, en lista N° 4, o por dos años consecutivos en lista N° 3, deberá alejarse de la Institución dentro de los 30 días contados desde la fecha en que quedó ejecutoriada la resolución".

Artículo 71 b), "Los decretos supremos que dispongan los retiros de Oficiales se cursarán sin otro antecedente que un certificado del Jefe de la Jefatura del Personal, que acredite que el personal indicado figura en la lista de retiros correspondiente. En este decreto se indicará, para cada afectado, la fecha de su inclusión en la lista de retiros, y desde esta fecha se podrá ocupar la vacante respectiva.

En el caso que ella no se indicare, la vacante podrá ocuparse desde la fecha del mencionado decreto supremo se fijará la fecha en que se hará efectivo el retiro del personal afectado, la que no podrá ser posterior en más de seis meses a la fecha fijada para su inclusión en la lista de retiros. Este plazo no regirá para el personal clasificado en lista N° 4 o por dos veces consecutivas en lista N° 3, en cuyo caso la fecha del retiro será la indicada en el artículo 66°.

Este decreto supremo se considerará como suficiente decreto de retiro del personal en él incluido".

Dice que en razón de la aplicación de los preceptos estatutarios citados precedentemente, el alejamiento y/o separación de don Jonathan Parraguez



Estay, se verificó el día 29 de diciembre 2017, transcurridos 30 días hábiles administrativos desde que el funcionario tomó conocimiento de su inclusión definitiva en Lista Anual de Retiros, efectuada mediante notificación personal de fecha 14.NOV.017, por lo que a la época de interposición de su demanda, el 13 de diciembre de 2018, la acción se encontraba caduca.

Expone que sobre el particular, la Contraloría General de la República en su Dictamen N° 76.105, de fecha 06.DIC.011, analizando la situación de un ex funcionario de la Policía de Investigaciones de Chile, que solicitó un pronunciamiento acerca de la legalidad de su inclusión en la Lista Anual de Retiros del año 2010 y la aplicación del citado artículo 66 del Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, señaló lo siguiente:

"Como es dable advertir, y tal como se informó en el dictamen N° 25.185, de 2009, de este origen, el citado precepto, por razones impostergables de buen servicio, autoriza excepcionalmente que un decreto supremo que dispone la desvinculación de un funcionario de esa institución policial, pueda regir en una data anterior a la de su total trámite, lo que no significa la modificación de la jurisprudencia administrativa según la cual, los actos administrativos, en general, producen sus efectos luego que se notifique a los interesados el total trámite de los mismos".

Añade que asimismo, la Contraloría General de la República en su Dictamen N° 24.298, de fecha 4.JUL.017, concluyó lo siguiente:

"...en lo concerniente a su disconformidad con que su cese se haya dispuesto previo a la total tramitación del pertinente acto administrativo, es menester señalar de conformidad con lo indicado en el artículo 71 b) del estatuto de personal, que en los decretos supremos que dispongan el retiro de los oficiales clasificados en lista N° 4 -como ocurre en la especie-, la fecha de alejamiento será la indicada en el anotado artículo 66, esto es, 30 días contados desde la fecha en que quedó ejecutoriada la resolución.

Como es dable advertir, y tal como se informó en el dictamen N°25.185, de 2009, de este origen, el antedicho precepto, por razones impostergables de buen servicio, autoriza excepcionalmente que un decreto supremo que dispone el alejamiento de un funcionario de esa institución policial, pueda regir en una data anterior a la de su total trámite, lo que no significa la modificación o alteración de la jurisprudencia administrativa según la cual, los actos



administrativos, en general, producen sus efectos luego que se notifique a los interesados el total trámite de los mismos, conforme con el criterio contenido en el dictamen No 10.590, de 2006, de esta Entidad de Control".

Añade que además, se hace presente que en los autos Rol de Ingreso N° 300-2015, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, conociendo de los recursos de nulidad presentado por el Fisco y la Policía de Investigaciones de Chile, en contra de la sentencia que rechazó la excepción de caducidad en razón de la aplicación del artículo 71 b) del mismo cuerpo estatutario institucional, en la causa RIT T-540-2014, "OPAZO con FISCO-PDI" del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la Corte anuló de oficio la referida sentencia y al respecto, resulta relevante hacer presente las siguientes consideraciones del fallo de nulidad:

"5°).- Que, ahora bien, enfrentados entonces a la necesidad de dirimir la fecha exacta en la que el demandante fue separado efectivamente de la institución en la que prestaba sus servicios debe manifestarse que tal como se aprecia del texto del Decreto Supremo N° 296, el retiro absoluto del Sr, Opazo Aravena se dispuso a contar del 17 de enero de 2014 y de cara, enseguida, a la hipótesis planteada por su defensa en orden a que sólo podría entenderse desvinculado de la Policía de Investigaciones de Chile a contar del 7 de julio de 2014, fecha en que se le notificó personalmente dicho acto administrativo en dependencias de la Jefatura del Personal, aparece pertinente traer a colación lo afirmado por la Contraloría General de la República mediante Dictamen N° 76.105/2011, que en torno a la interpretación que ha de otorgarse al artículo 71 b) del Estatuto del Personal de la aludida institución policial señaló expresamente que dicho precepto "previene, en lo pertinente, que los decretos supremos que dispongan los retiros de Oficiales -calidad que tenía el peticionario- indicarán la fecha de su incorporación en la lista de eliminación y aquélla en que el alejamiento se hará efectivo, el que no podrá ser posterior a más de seis meses a la data de agregación a dicha nómina.

Como es dable advertir y tal como se informó en el dictamen N° 25.185, de 2009, de este origen, el citado precepto, por razones impostergables de buen servicio, autoriza excepcionalmente que un decreto supremo que dispone la desvinculación de un funcionario de esa institución policial, pueda regir en una data anterior a la de su total trámite, lo que no significa la modificación de



la jurisprudencia administrativa según la cual, los actos administrativos, en general, producen sus efectos luego que se notifique a los interesados el total trámite de los mismos..."

Por último indica, cabe hacer presente que la contraria intenta engañar a vuestro Tribunal, y generarse artificialmente un plazo para evitar la caducidad, indicando que "la denuncia se formula dentro del plazo de 60 días desde el último acto vulneratorio, el retiro absoluto, que fue reclamado a la Contraloría General dentro de los 10 días de notificado, siendo comunicado el oficio respuesta el 26 de octubre de 2018".

Establece que lo cierto es que el reclamo interpuesto ante la Contraloría General de la Republica, no es un recurso administrativo regulado por la Ley 19.880 de Bases de Procedimiento Administrativos, de modo que no produce el efecto de suspender el plazo para ejercer acciones jurisdiccionales.

Es más expone, el reclamo fue interpuesto contra la Cédula de Calificación y Clasificación de 10 de noviembre de 2017 de la Junta de Apelaciones, notificada al actor con fecha 14 de noviembre de 2017, que rechazó su apelación de 4 de septiembre de 2017, y que por tanto se encontraba firme y ejecutoriada desde el día de su notificación (14 de noviembre de 2017), al haberse ejercido y resuelto los recursos administrativos interpuestos por la contraria.

Razona que permitir que un plazo de caducidad se interrumpa o suspenda, por un reclamo del artículo 160 del Estatuto Administrativo ante la Contraloría, importa desvirtuar la institución del caducidad, que busca dar estabilidad a la relaciones jurídica, y desvirtúa además lo dispuesto en la Ley 19.880, y lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 489 del Código del Trabajo, que estipula una suspensión sólo en conformidad al artículo 168 de dicho código, esto es, por un reclamo en la Inspección del Trabajo, y por un plazo que no supere los 90 días desde la separación del trabajador, que en el caso concreto se materializó el 29 de diciembre de 2017, en virtud de la notificación de 14 de noviembre de 2017.

CUARTO: Que la demandada evacuando el traslado que le fuera conferido opone además en subsidio, excepción de incompetencia del tribunal respecto de la indemnización por daño moral, señalando que en este sentido, es dable puntualizar que atendido lo dispuesto en el artículo 420 del Código del



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

A mayor abundamiento explica, la solicitud de reparación de daño moral en el ámbito laboral no tiene sustento legal. Agrega que el legislador en materia laboral contempla expresa y específicamente las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador sin que considere una retribución por menoscabo extrapatrimonial. Añade que la única excepción expresa en cuanto a la procedencia del daño moral en este ámbito está dada por la Ley de Accidentes del Trabajo, de lo que se desprende que la regla general es la improcedencia del daño moral.

Alega que así, lo declaró la Excma. Corte Suprema en sentencia de casación de fecha 25 de octubre del 2005, ingreso Corte N°3220-2005, en causa caratulada "Aguilera con Multinegocios S.A. y otros" cuyo punto doctrinario más importante para este efecto es el siguiente:

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

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



el Fondo de fecha 24 de octubre del 2006, Ingreso Corte 5737-2004, en causa caratulada "Villalobos Inostroza con Distribuidora Química Alfa S.A." en que se decidió "En atención a la existencia expresa y específica de las indemnizaciones contenidas en el Código del Trabajo, que compensan la aflicción que puede ocasionar la pérdida de la fuente de trabajo, aun cuando tal sufrimiento no esté explícitamente previsto por el legislador, es que debe concluirse que la indemnización por daño moral concebida de manera distinta a la ya examinada, y que pudo producir un despido laboral, carece de sustento en la materia y, por ende, la petición en tal sentido debe ser rechazada

Establece que a mayor abundamiento, la improcedencia de obtener resarcimientos económicos, deriva del artículo 495 del Código del Trabajo, cuyo N°3, al referirse que el juez puede adoptar las medidas conducentes a la reparación del trabajador, excluye la indemnización por daño moral en caso de mantención de la relación laboral, pues sobre esta materia existe la expresa y especial norma del artículo 489 del Código Laboral.

Indica que es del caso señalar que la improcedencia de la reparación del daño moral en el marco de un procedimiento de tutela de derechos laborales deriva de la historia fidedigna del establecimiento de las leyes Nos. 20.087 y 20.260 que incorporaron en Nuevo Procedimiento Laboral.

Agrega que así, en el proyecto original de la Ley 20.087 emanado de la Presidenta de la República, se incluía el siguiente párrafo en relación a la posibilidad de conocer sobre una indemnización por daño moral en el marco de un proceso de tutela: b) Se les faculta en forma expresa para pronunciarse sobre cualquier otra responsabilidad del empleador, incluso la reparación del daño moral que emane de actos previos a la contratación, producidos durante la vigencia del contrato, de los que se produzcan con motivo de su extinción o con posterioridad a ésta" (Historia de la Ley N°20.087, pág. 13).

Sin embargo expone, de un mayor análisis del proyecto se arribó a la conclusión de que no solo era improcedente posibilitar el conocimiento de demandas por daño moral para los juzgados laborales en el marco de este procedimiento, sino que, además, ello implicaba contravenir todo el Ordenamiento Jurídico vigente. La circunstancia descrita quedó registrada en forma expresa en el Informe Complementario elaborado por la Comisión de Constitución en los siguientes términos: "No obstante que estima conveniente



la ampliación y la precisión de la norma que establece la competencia de los tribunales laborales, no comparte la idea que se incluya en ella la reparación del eventual daño moral del trabajador por actos del empleador. Explicó que dicha acción ya existe en la actualidad en las normas referidas a la terminación del contrato cuando resulte injustificado, indebido o improcedente. (Historia de la Ley 20.087, pág. 169).

Agrega que además, esta opinión fue compartida en la Cámara de Diputados al establecer que: "Podremos tener opiniones favorables o contrarias en cuanto al concepto de daño moral, es legítimo. Por de pronto, somos favorables a éste, pero sí creemos que el tema es tan sensible que no se puede dejar entregado a un procedimiento tan sumarísimo, tan rápido, como el que se propone. Esa tramitación acelerada no es propia de un procedimiento que implica un aspecto de fondo como el daño moral "(Historia de la Ley 20.87, pág. 247).

Por último sostiene, al producirse la discusión en el Senado, el propio Ministro del Trabajo y Previsión Social, manifestó que "Hizo presente que la discusión implicó arribar a acuerdos políticos para modificar el proyecto original en los siguientes términos: Suprimir la competencia para conocer de las indemnizaciones por daño moral que pudiera corresponder " Historia Ley 20.087, pág. 393)

Añade que de modo que como se puede apreciar de la Historia Fidedigna de la Ley N°20.087, es evidente que se encuentra excluida la posibilidad de otorgar reparaciones por daño moral en el marco de un procedimiento de tutela laboral; máxime si se trata de una tutela que trata el supuesto de relación laboral vigente, en que el legislador expresamente no contempló la posibilidad de ninguna reparación pecuniaria, considerándola solo en el caso de un despido abusivo.

QUINTO: Que la demandada contestando derechamente el libelo de autos solicita el rechazo de la demanda de autos, con costas.

Expone que controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que en el desarrollo del presente escrito de contestación fueren expresamente reconocidos por esta parte. Agrega que de conformidad con lo anterior, corresponderá al actor



acreditar, por los medios de prueba legal, los hechos en que funda su demanda.

Dice que en este orden de ideas, no es cierto ni es efectivo que:

-El término de la función del actor, mediante su retiro absoluto, haya sido consecuencia de actos de vulneración y represalias.

- Tampoco es efectiva la existencia de presuntos hechos vulneratorios durante la vigencia del vínculo, no cumpliendo la demanda con el estándar mínimo exigido por el artículo 490 del código del ramo que exige que la denuncia deberá contener "...la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada."

- Tampoco es efectivo que el demandante haya sido sobrecargado de trabajo.

- Que la Institución demandada haya incurrido en actos abusos o atropellos.

- Que se hubiese discriminado ilegal y arbitrariamente, al pasarlo a retiro, en tanto que otros funcionarios que habrían -supuestamente -cometido hechos más graves que los del denunciante, no se les haya puesto término a su carrera funcionaria.

- Que la instrucción de un sumario administrativo constituya una herramienta de persecución y de acoso laboral, ni menos que carezca de fundamentación lo resuelto en dicho sumario.

- Que la determinación de la autoridad institucional y del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, al pasarlo a retiro, carezca de fundamentos.

- Que el retiro del actor se deba a actuaciones ilegales o arbitrarias por parte de la Institución.

- Que la decisión de disponer su destinación carezca de fundamentos.

- Tampoco se configuran los hechos que obliguen a otorgar las prestaciones demandadas.

- Negamos asimismo los montos reclamados, por concepto de las remuneraciones, controvirtiendo su monto.

- Negamos la existencia del supuesto daño moral por \$50.000.000.-,



cuya entidad, especie, naturaleza y monto deberán ser probados por el actor, con todos sus elementos.

Expone que deberá el demandante demostrar, a través de los medios de prueba legal, en qué forma el Órgano demandado fue participe de los hechos denunciados, individualizándose al o los funcionarios que específicamente habrían tomado parte en dichos sucesos y la forma en que estas personas habrían atentado en contra de los derechos fundamentales.

Manifiesta que si no se cumple con dicha exigencia probatoria, la demanda debe desestimarse con expresa condena en costas, dado el carácter infundado y temerario de la acción intentada en contra de esta parte.

Añade que al respecto, el artículo 490 del Código del Trabajo señala expresamente que "La denuncia deberá contener, [...] la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada..."

Sostiene que como corolario de lo anteriormente expresado, cabe señalar que las pretensiones del demandante son improcedentes. Agrega que no se configura ningún presupuesto fáctico que pueda ser indiciario de vulneración de las garantías denunciadas respecto de la decisión adoptada por Policía de Investigaciones de disponer el retiro del denunciante.

Advierte que de esta manera, no resulta procedente disponer el reintegro del actor, por cuanto no existe obligación legal para que la autoridad disponga de aquello, considerando además que el decreto de retiro y los actos administrativos que dispusieron su Retiro, se encuentran apegados a la legalidad vigente, su nulidad no ha sido solicitada, habiendo tomado razón la Contraloría General de la República del Decreto TRA N° 280/54/2018, de fecha 07.FEB.018, que dispuso el retiro absoluto de la Policía de Investigaciones de Chile, del Inspector Jonathan PARRAGUEZ ESTAY, a contar del 29.DIC.017, el cual fue tomado razón con fecha 26.FEB.018.

Añade que además, frente a la inexistencia de actos vulneratorios tampoco sería procedente que el tribunal condene al organismo a pagar las costas del proceso, toda vez que la demanda debe ser desestimada en todas sus partes.

En relación a la improcedencia de la acción de tutela laboral para



discutir la legalidad y validez, o el mérito, oportunidad y conveniencia de un acto administrativo, dice que en efecto, no resulta posible atacar la validez y legalidad de los actos administrativos que dispusieron el retiro del demandante por medio de un procedimiento de tutela de determinadas garantías constitucionales, en particular la del derecho a la integridad psíquica y la no discriminación en el trato en materia laboral que alega el denunciante.

Refiere que la Cedula de Calificación y Clasificación de 10 de noviembre de 2017, de la Junta de Apelaciones, notificada con fecha 14 de noviembre de 2017, rechazó la apelación del Sr Parraguez, declarando firme su alejamiento de la Institución, en las condiciones y plazos del artículo 66 del Estatuto de Personal de la Policía de Investigaciones, es decir, dentro de los 30 días siguientes y en virtud de ello, fue comunicado mediante Oficio (R) N° 702, de fecha 18.DIC.017, de la Dirección General de la Policía de Investigaciones de Chile, al Ministerio del Interior y Seguridad Pública, solicitando disponer el retiro absoluto del demandante, lo que se ratificó mediante el Decreto TRA N° N°280/54/2018, de fecha 07.FEB.018, a contar del 29 DEL 29 DE DICIEMBRE DE 2017, el cual fue tomado razón por la Contraloría General de la República con fecha 26.FEB.018, y notificado con fecha 13.MAR.2018, encontrándose totalmente tramitado, gozando de la presunción de validez, eficacia y exigibilidad que señala el inciso final del art.3° de la Ley 19.880 que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

Advierte que esta misma ley señala la forma de impugnar tales actos, y como el Tribunal apreciará, el actor pretende, por la vía tutelar, dejar sin efecto actos administrativos que tienen sus propios medios recursivos, y en definitiva, obtener, por la vía de la cautela jurisdiccional efectiva, la declaración de ineficacia de tales actos, desnaturalizando el procedimiento de tutela del libro V del Código del Trabajo.

En efecto señala, la Ley N° 20.087, que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del trabajo, fue inspirado (dice el Mensaje del Ejecutivo) en "... la necesidad de introducir profundas transformaciones en el sistema de la justicia laboral y previsional, con miras a



implementar en Chile un modelo de relaciones laborales que dé cuenta de un mayor nivel de equidad y equilibrio, asegurando niveles adecuados de bienestar social y económico.

Las experiencias comparadas dan cuenta de las ventajas que supone para toda sociedad contar con procedimientos jurisdiccionales, particularmente en el orden laboral, que se caractericen por la celeridad, la inmediatez y la concentración, lográndose en ellos importantes niveles de pacificación de las relaciones laborales y, por sobre todo, alcanzándose un alto nivel de legitimidad entre los justiciables, que ven en los órganos jurisdiccionales un medio adecuado para canalizar los conflictos y lograr la plena efectividad del derecho."

Razona que de esta manera, sostenemos que la verdadera intención de la acción de tutela intentada es justamente atacar nuevamente la Notificación de Calificación y Clasificación de 10 de noviembre de 2017, notificada el 14 de noviembre de 2017, que ya había rechazado su apelación, y el Decreto de Retiro de ratifica dicha decisión, de forma tal que, con el ejercicio de la presente acción, el denunciante desnaturaliza el procedimiento de tutela laboral, pues forzadamente intenta vincular la dictación de las resoluciones administrativas y un decreto ministerial, con una supuesta vulneración de sus derechos fundamentales.

Establece que el procedimiento de Tutela Laboral se ha establecido como un mecanismo de resguardo de ciertas garantías constitucionales cuando estas se ven afectadas en el marco de la relación entre empleador y trabajador, por aplicación de las normas laborales.

Precisa que no es otra cosa lo que se pretendió al establecer este mecanismo y procedimiento, y jamás fue pensado para atacar actos administrativos que gozan de la presunción de legalidad eficacia, imperio y exigibilidad.

Menciona que las demás normas de este capítulo, arts. 486, 487 y 489 del CT, están inmersas en esta interpretación, esto es, que constituyen un procedimiento de cautela de derechos fundamentales afectados en las relaciones laborales que se dan entre empleador y trabajador, durante el curso de dicha relación o al momento del despido.



En consecuencia indica, de los artículos precitados se advierte que el procedimiento de tutela de los derechos laborales se aplica, exclusivamente, cuando por aplicación de las normas laborales, se afecten derechos fundamentales del trabajador.

Sostiene que como hemos argumentado, en este caso el denunciante alega sin fundamento, sin explicación racional y de manera evidentemente forzada, la supuesta vulneración de sus derechos.

Es más añade, de la simple lectura de la demanda, (no otra cosa significan las declaraciones de que se ordene el reintegro y que se vede la intervención de los funcionarios para "...conocer de cualquier procedimiento administrativo...") aparece con absoluta claridad que lo buscado por el actor es que el tribunal del trabajo revise actuaciones de la autoridad administrativa, cuestión que resulta improcedente.

Advierte que según lo expuesto, el procedimiento de tutela laboral del Código del Trabajo no constituye una vía jurisdiccional idónea para impugnar un acto administrativo de baja, razón suficiente para que la denuncia sea rechazada.

Refiere que mediante el Oficio (R) N° 702, de fecha 18.DIC.2017, del Director General de la Dirección General, se cursó al Ministerio del Interior y Seguridad Pública, la solicitud de decretar el retiro absoluto de la institución del denunciante, confirmándose la medida de retiro absoluto notificada con fecha 14 de noviembre de 2017, por haber operado a su respecto, por el solo ministerio de la ley, la causa legal del artículo 71 C letra b) del Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, lo que finalmente concluyó con el DECRETO TRA N° 280/54/2018, de fecha 07.FEB.018, de la Subsecretaría del Interior, tomado razón con fecha 26.FEB.018 y notificado al demandante con fecha 13.MAR.018, por el cual se dispuso el retiro absoluto del denunciante a contar del 29 DE DICIEMBRE DE 2017.

En cuanto a la causal de alejamiento aplicada al denunciante sostiene, esta se fundó en lo dispuesto en el artículo 71 C letra b), artículo 91 letra d), todos del Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, y de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Exento N° 1677, de fecha 26 de julio de 2017, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, normas que disponen lo



siguiente:

Artículo 71 C letra b) "La lista anual de retiros del personal de Oficiales se formará sucesivamente con: b) los que hayan sido clasificados por segunda vez consecutiva en Lista N° 3"

Artículo 91) "Serán comprendidos en el retiro absoluto los Oficiales y personal de Apoyo Científico-Técnico que se encuentre en alguno de los siguientes casos:

d) Que deban ser alejados o eliminados de la Institución según las disposiciones legales que rijan al efecto;"

Manifiesta que de conformidad con lo expuesto en las normas referidas, se dispuso el retiro absoluto de la Policía de Investigaciones de Chile, del demandante, en los términos señalados ya precedentemente, mediante resoluciones y procedimientos fundados, lo que se ratificó en el Decreto TRA N° 280/54/2018, de fecha 07.FEB.018, del Ministerio de Interior Y seguridad Pública, el que se encuentra totalmente tramitado, tomado razón y notificado al afectado,

Por último explica, es útil señalar que, al contrario de lo aseverado en la demanda, en cuanto a que su desvinculación es fruto de represalias y discriminaciones, el retiro absoluto se dispuso el haber sido CLASIFICADO EN LISTA 3, REGULAR, en los años 2016 y 2017, dando lugar a la aplicación del referido artículo 71 C letra b, verificándose el alejamiento dentro del plazo de 30 días contados desde el 14 de noviembre de 2017, fecha en que le fue notificada la Cédula de Calificación y Certificación que rechazó su apelación, y que por tanto se encontraba firme y ejecutoriada.

Refiere que el denunciante, expone en su confuso relato, que fue víctima de represalias constantes durante el período 2015 y 2016, en que su jefatura fue don Cristian Barraza Silva, lo anterior, supuestamente por rechazar las invitaciones a salir después del horario laboral, lo que habría afectado su salud mental, y concluido con su retiro absoluto de la institución.

Añade que no obstante, no expone con la claridad ni precisión exigida en el artículo 446 N° 4 del CT, y vuelta a exigir en mayor grado en el artículo 490 del mismo cuerpo normativo, su forma de contratación; los hechos



constitutivos de vulneración; la fecha en que ocurrieron; las personas que participaron; como se materializaron; los antecedentes en que los funda; los resultados de las investigaciones sumarias y de sus recursos; los resultados de sus calificaciones; el motivo de su incorporación a la Lista Anual de Retiro; ni menos aún, porque puede atribuirse a la decisión de darlo de baja - contenida en un acto administrativo - el carácter de represalia.

Señala que tampoco explica con claridad cuáles son los derechos fundamentales vulnerados, si fueron vulnerados durante la relación laboral o con ocasión del despido, ni aporta los indicios exigidos por el artículo 493 del CT, encontrándonos ante una denuncia totalmente confusa, que enreda los hechos referidos a aparente actos vulneratorios durante la relación laboral, producto de represalias, con otros referidos a su baja de la institución y por tanto con ocasión del despido, volviendo el libelo en ininteligible, lo que afecta su derecho de defensa.

En definitiva advierte, y teniendo en consideración el petitorio de la demanda, queda en evidencia que el denunciante sólo busca atacar el acto administrativo que dispuso su retiro por haber sido clasificado por segunda vez consecutiva en Lista 3, regular, forzando para ello la teoría de que dicha decisión fue una represalia por no participar de las juergas a que lo convidaba su jefatura en Puerto Aysén. Añade que aclarado lo anterior, deben desestimarse por caducas, todas las supuestas represalias ocurridas en los años 2015, 2016 y principios de 2017.

Sobre el particular expone, cabe recordar que represalia y discriminación son cosas distintas, no siendo la represalia una categoría discriminatoria a priori. Agrega que de esta forma, la decisión que se toma respecto del demandante para darlo de baja, no tiene su fundamento en alguno de los factores o condiciones de discriminación prohibidos por el legislador en el artículo 2 del CT, sino que es consecuencia de una distinción basada en las calificaciones exigidas por el propio legislador para el desempeño de la función, las que de acuerdo al inciso 5° del artículo 2 del CT, no serán consideradas discriminación.

En relación con ello alega, cabe señalar que las discriminaciones prohibidas por el legislador son aquellas basadas en motivos de raza, color,



sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, ninguna de las cuales se da en la decisión de retiro del denunciante, en que con ha sido señalado, se ajustó a la legalidad vigente.

Por otro lado advierte, cabe señalar que las únicas represalias que el legislador estima constitutivas de vulneración de derechos fundamentales, son aquellas que se ejercen en contra de un "trabajador" en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, o por haber participado como testigo, vinculada a la tutela judicial de los derechos.

Sin embargo razona, ello tampoco es aplicable al caso, ya que la razón por la cual se decidió disponer el retiro absoluto al actor tiene que ver única y exclusivamente con sus calificaciones, al haber sido clasificado dos años consecutivos en la lista 3, regular, según lo establece el artículo 71 C letra b) del Estatuto del Personal de Policía de Investigaciones de Chile aprobado por D.F.L. N°1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional. Agrega que entonces, dicen tajantemente que no existe la represalia que el actor alega.

Por su parte añade niegan expresamente que existan actuaciones que hayan vulnerado los derechos fundamentales del denunciante, pues en la decisión administrativa de disponer su retiro absoluto, no se ha hecho otra cosa que aplicar la ley vigente dada la calidad de funcionario de la Policía de Investigaciones del actor.

Por otro lado expresa, la tramitación de las resoluciones administrativas, malamente impugnadas a través de la presente tutela, cumplieron cabalmente con la legalidad vigente, según fue expuesto en el numeral anterior.

Ahora bien manifiesta, respecto a los hechos y circunstancias que fundan la denuncia de tutela laboral del ex Inspector Jonathan Parraguez Estay, resulta fundamental negar en forma enfática y categórica la afirmación desarrollada en el cuerpo del escrito de demanda, en orden a que el organismo demandado haya incurrido en violaciones de derechos fundamentales del funcionario, precisando lo siguiente:

1.- En cuanto a las alegaciones relativas al proceso calificadorio, es



relevante considerar las disposiciones estatutarias y reglamentarias que rigen en forma especial esta materia, consagradas en los artículos 53 a 67 del Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, aprobado por D.F.L. N° 1, de 1980 del Ministerio de Defensa Nacional, y en el Reglamento de Calificaciones del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, aprobado por Decreto Supremo N° 28, de 1981, del mismo origen.

Agrega que durante toda su carrera funcionaria, el denunciante fue calificado y clasificado con arreglo a dicho procedimiento.

Dice que de conformidad a lo dispuesto en los artículos 54 y 55 del citado Estatuto del Personal Institucional y de lo indicado en el artículo 2 del D.S. N° 28, de 1981, "la calificación es la evaluación de la labor anual desarrollada por cada funcionario, en el ejercicio de su cargo o empleo. La evaluación comprende tanto el desempeño en el trabajo, como las condiciones personales del funcionario evidenciadas en el transcurso del período a calificar.

La clasificación corresponde a la lista de selección que acuerda la Junta respecto de un funcionario. Las listas en que pueden clasificarse a los funcionarios de la Policía de Investigaciones de Chile, son las siguientes: Lista 1, de Mérito; Lista 2, Buena; Lista 3, Regular; Lista 4, Mala".

Añade que a su vez, el citado Decreto Supremo N°28, de 1981, previene en su artículo 8 que, "la calificación se realizará basada en los conceptos contenidos en la Hoja de Vida Anual del funcionario y demás antecedentes que se estimen útiles al efecto", agregando en su artículo 35 que "en el conocimiento, estudio y valoración de las calificaciones, que corresponde a las Juntas Calificadoras, se deben analizar: a) las calificaciones; b) los recursos de reclamación que se hayan presentado; y c) los antecedentes que lleguen a su conocimiento o que hayan solicitado especialmente".

Explica que el inciso tercero del artículo 60, del D.F.L. N° 1 de 1980, Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, establece que las Juntas Calificadoras Zonales conocerán, entre otras, de las calificaciones de los Oficiales Subalternos, y efectuarán la clasificación de los mismos, agregando en su inciso final, que las Juntas Calificadoras propondrán, en su



caso, la nómina de Oficiales que integrarán la Lista Anual de Retiros.

A continuación señala que el artículo 61, inciso cuarto, del citado Estatuto del Personal Institucional, establece dentro de las competencias de la Junta Calificadora de Oficiales Superiores y Jefes, las siguientes: c) Formar la Lista de Retiros, incluyendo Oficiales Subalternos, decisión contra la cual estos últimos podrán reclamar, dentro del plazo de dos días hábiles, contado desde su notificación, para ante la misma Junta Calificadora.

Luego advierte, el artículo 62 del D.F.L. N° 1, de 1980, y el artículo 43 del citado D.S. N° 28, de 1981, señalan que la Junta de Apelaciones, que integran el Director General, quien la preside, los Prefectos Inspectores Policiales y dos representantes del Poder Judicial, designados por la Corte Suprema de entre las cuatro primeras categorías del Escalafón Primario, conocen de los recursos de apelación que interpongan los Oficiales Subalternos en contra de la calificación y clasificación que les hubiere asignado la correspondiente Junta Calificadora.

Respecto de la conformación de la lista anual de retiro añade, conforme a lo establecido en los artículos 71 y siguientes del citado D.F.L. N° 1, de 1980, en el acápite de la "Lista Anual de Retiros", cada año el Presidente de la República, a proposición del Director General de Investigaciones y con anterioridad a la primera reunión de las Juntas Calificadoras a que se refiere el artículo 59, determina el número o cuota de oficiales que deben acogerse a retiro, de acuerdo a las necesidades de la Institución.

Añade que a su vez, el artículo 71 C del Estatuto del Personal de la PDI dispone que la Lista Anual de Retiros del personal de oficiales se formará sucesivamente con:

- a) Los clasificados en Lista N° 4;
- b) Los que hayan sido clasificados por segunda vez consecutiva en Lista N° 3;
- c) Los clasificados en Lista N 3, y
- d) Los clasificados en Lista N° 2.

Sobre el particular alega, se observa que en el período calificadorio del año 2017, que comprendió desde el 01 de Agosto de 2016 al 31 de Julio de



2017, el denunciante fue propuesto por su Jefe directo, Subprefecto Roberto Toloza González, en Lista 2, Buena, y calificada por él con Nota 6,42, en donde consta la firma del funcionario.

Agrega que sin perjuicio de ello, la Junta Calificadora de la III Zona Policial, revisados los antecedentes del funcionario, no concordó con la calificación propuesta por el Jefe Directo del señor Parraguez, de nota 6,42, para Lista 2 "Buena", tomando en consideración lo siguiente:

-CONSTANCIA NEGATIVA: "Debido a que el funcionario no comunicó al Jefe de Unidad de la situación médica en que se encontraba, desconociendo por completo los pormenores de la misma, no informando a través de ningún canal que corresponde respecto a su situación. Asimismo, pese a sus años de servicio no organizó su tiempo de trabajo en forma adecuada para el diligenciamiento de sus decretos judiciales, teniendo en cuenta que iba a hacer uso de días administrativos, los que solicitó con anticipación."

-AMONESTACIÓN SEVERA: "Medida Disciplinaria de Propia Iniciativa de fecha 12.SEP.016, de la Brigada de Investigación Criminal Aysén, por afectarle responsabilidad administrativa en los hechos materia de investigación interna, por cuanto en la actividad de Año Nuevo realizada durante la madrugada del día 01.ENE.017 en la presentación del grupo "Shamanes Crew", llevada a cabo en la ciudad de Puerto Aysén, existen registros fotográficos respectivos que el titular de la presente Hoja de Vida participaba de dicho evento, instante en que éste hacía uso de licencia médica con fecha de inicio desde el 25.DIC.016, por un lapso de 10 días".

-UN DIA DE PERMANENCIA EN EL CUARTEL: "Medida Disciplinaria de Propia Iniciativa (R) PRI N° 357-2016, de fecha 12.SEP.016, de la Brigada de Investigación Criminal Aysén, por afectarle responsabilidad administrativa al establecer fehacientemente que el día 01.SEP.016, pese a no tener autorización del Sub Jefe de Unidad Subcomisario Gonzalo Navarrete Aravena, se comunicó mediante correo electrónico con la Fiscalía Local de Puerto Aysén, solicitando ampliación de plazo de la Orden de Investigar RUC N° 1600661226-5 y Orden de Investigar RUC N° 1600697096-K al Fiscal que sustenta dichas investigaciones, las cuales fueron endosadas con fecha 01.AGO.016, y otorgándoles 30 días para su diligenciamiento las que se



encontraban con plazo vencido".

Añade que al efecto, la referida junta calificadora, luego de ponderar las conductas que registró durante el periodo en su Hoja de Vida Anual, no concordando con la nota propuesta por su jefe directo, resolvió rebajar las notas a los siguientes factores, como sigue:

-Factor 1 "Espíritu de Cuerpo", baja de nota 6 a 5, por cuanto los antecedentes negativos consignado durante el presente período calificadorio demuestran que desconoce la doctrina Institucional, faltando a sus obligaciones funcionarias, al no informar a su Jefe de Unidad, que solicitó directamente a la Fiscalía Local de Puerto Aysén, una ampliación de plazo para una orden de investigar por treinta días. Añade que a ello se le suma que fue descubierto asistiendo a un acto público, a pesar de encontrarse con licencia médica, lo que afectan sus obligaciones y ética profesional.

-Factor 2 "Disciplina", baja de nota 5 a 4, en consideración a los hechos que dieron origen a la medida disciplinaria y antecedentes negativos que registra en su Hoja de Vida Anual para el presente período calificadorio a evaluar, donde se comprobó que el funcionario no dio cuenta de la solicitud de ampliación de plazo para un decreto de investigación, conducta que no está acorde a su calidad de miembro de la Institución quedando de manifiesto la inobservancia de las disposiciones contenidas en el Reglamento de Disciplina de la Institución y demás normas, situación que se suma al hecho de ser sorprendido en una presentación de un grupo musical cuando se encontraba con licencia médica, demostrando falta de interés y resolución para cumplir con sus deberes.

-Factor 9 "Iniciativa", baja de nota 6 a 5, en consideración a los hechos negativos aplicados en el presente período evaluado, que dicen relación con su capacidad para aportar ideas o para realizar un buen trabajo, al no ser capaz de diligenciar dentro del plazo reglamentario un decreto de investigación, solicitando una ampliación sin la debida autorización.

-Factor 10 "Conducta Privada", baja de nota 7 a 5, ya que los antecedentes indicados en su Hoja de Vida Anual, evidencian que el funcionario no mantuvo un comportamiento fuera del quehacer Institucional acorde a su calidad de miembro de la Policía de Investigaciones de Chile,



específicamente al concurrir a un espectáculo público, estando con licencia médica.

-Factor 13 "Condición Física", baja de nota 7 a 5, conforme al tiempo no trabajado, debido a que hizo uso de diez licencias médicas con ciento treinta y tres días, lo que no le permitió mantener un estado físico acorde a su función y cargo.

Respecto de los demás factores que no fueron aludidos expone, la Junta Calificadora concordó con las notas propuestas por su Jefe Calificador Directo.

En consecuencia, por unanimidad de sus integrantes, la Junta Calificadora resolvió calificarlo con nota 5,92 y clasificarlo en Lista 3, Regular.

Sostiene que la referida decisión se materializó en el Certificado de Calificación y Clasificación de fecha 25.AGO.017, de la Junta Calificadora de la III Zona Policial, y fue notificado al denunciante con fecha 28.AGO.018. Agrega que contra dicha decisión el funcionario apeló siendo rechazado su recurso por la Honorable Junta de Apelaciones, con fecha 10.NOV.017, clasificándolo en Lista 3 y calificándolo con nota 5,92 siendo notificado de ello con fecha 14.NOV.017, y por tanto quedando firme su calificación, clasificación y el hecho de ser incorporado el lista anual de retiro.

Esta última notificación es relevante indica, toda vez que desde la fecha de la referida acta y tal cómo se previene al funcionario al momento de ser notificado rige el plazo establecido en el art. 66 del DFL N° 1, 1980, haciéndose efectivo su retiro de la Institución dentro de los 30 días contados desde la fecha en que quedó ejecutoriada la resolución. Agrega que el cómputo del referido plazo define la fecha desde la cual se hace efectivo el retiro absoluto del funcionario y que es el que se establece en el respectivo Decreto, en el caso el retiro opero desde el 29 de diciembre de 2017.-

Establece que respecto al retiro absoluto del Inspector Jonathan Parraguez Estay, volvemos a reiterar, que mediante el Oficio (R) N° 702, de fecha 18.DIC.017, la Dirección General de la Policía de Investigaciones de Chile remitió al Ministerio del Interior y Seguridad Pública, los antecedentes del retiro absoluto de la Institución del denunciante, solicitando disponer la declaración de la vacancia del cargo, de conformidad a lo establecido en las



letras b) y c) del artículo 71, y de la letra d) del artículo 91, todos del Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile y de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Exento N° 1677, de fecha 26.JUL.017, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Sobre la base de tales antecedentes alega, el Ministerio del Interior y Seguridad Pública dictó, por orden de S.E. Presidente de la República, el Decreto TRA N° 280/54/2018, de fecha 07.FEB.018, que ratificó el retiro absoluto de la Policía de Investigaciones de Chile, del Inspector Jonathan Parraguez Estay, a contar del 29.DIC.017, el cual fue tomado razón por la Contraloría General de la República con fecha 26.FEB.018.

En cuanto a las alegaciones relativas a la discriminación arbitraria en que la Institución habría incurrido en el pasado período calificadorio, advierte se considera errado el análisis que hace el denunciante, pues en definitiva, para determinar qué funcionarios son incluidos y/o excluidos de la Lista Anual de Retiros 2017, los órganos colegiados que cumplen esta función efectúan un análisis de la trayectoria del funcionario, que en el caso del denunciante da cuenta de haber estado en las siguientes Listas de Clasificación, a saber; Año 2011, Lista 2, Buena; Año 2012, Lista 1, de Mérito; Año 2013, Lista 1, de Mérito; Año 2014, Lista 1, de Mérito; Año 2015, Lista 1, de Mérito; Año 2016, Lista 3, Regular; Año 2017, Lista 3, Regular.

Asimismo añade, se ponderó la circunstancia de que el funcionario presentaba anteriormente, otras 3 sanciones anteriores, de los años 2011, 2013, 2016, las cuales se refieren a atrasos en el cumplimiento de sus deberes.

El referido análisis de trayectoria explica, se efectúa respecto de cada funcionario que es propuesto e incluido en Lista Anual de Retiros. Agrega que para tales efectos, dentro de los antecedentes que se revisan caso a caso, además de la Hoja de Vida Anual de los funcionarios, las sanciones afinadas o hechos graves ocurridos en el periodo, se tiene a la vista un documento denominado "Reporte Ejecutivo Carpeta Antecedentes Personales", que consiste en un resumen de las anotaciones relevantes de la vida del funcionario, lo que permite analizar la conducta histórica del funcionario, para determinar si debe o no ser, en definitiva incluido en la Lista Anual de Retiros.



Sostiene que en el caso en cuestión, el denunciante durante los dos últimos períodos calificadorios estuvo en lista 3, regular, por lo que por el sólo ministerio de la ley integra la Lista Anual de Retiros, según indica el artículo 71 C letra b del Estatuto del Personal de la Institución.

Cabe indicar por último, agrega que dicha clasificación fue determinada por órganos colegiados, primero por el Junta Calificadora y posteriormente por la Junta de Apelaciones, en las que no tiene intervención alguna el Sr Barraza, a quien se imputan los supuestos actos de acoso.

Respecto de las acusaciones que formula respecto de su Jefatura directa, Subprefecto Cristian Barraza Silva, Jefe en ese entonces de la Brigada de Investigación Criminal Aysén, en relación a que el señor Barraza Silva, habría tomado represalias en su contra, por haber rechazado varias salidas después del horario laboral para compartir con él en instancias extrainstitucionales, las cuales se traducirían en actos de hostigamiento, persecución y acoso laboral expone, que cabe señalar que ellas no son efectivas y se niegan enfáticamente, ya que dichas denuncias no se sustentan en fechas y descripción de hechos puntuales y otros elementos fácticos que permitan al tribunal acogerlas o formarse un concepto de tales vulneraciones sobre la base de la existencia de indicios. Es más, dichas imputaciones se encuentran caducas.

Lo anterior agrega, toda vez que los funcionarios de la Policía de Investigaciones de Chile cuentan con distintos medios para efectuar denuncias de ese tipo ante las autoridades institucionales; es así que -involucrando en los hechos a su Jefe directo-, pudo haber solicitado conducto regular o bien, rendir una cuenta escrita de propia iniciativa ante el Superior Jerárquico del involucrado, a efecto de informar sobre estos hechos y que se dispusiera la investigación de los mismos, denuncias que nunca fueron formalizadas por el funcionario mientras estuvo en servicio activo y que, en base a las afirmaciones sin fundamento fáctico que entrega en su demanda, no fueron investigadas en la oportunidad correspondiente, entre otras, lo indicado en la Circular Nro 04, de fecha 25.OCT.012, de la Inspectoría General, que regula procedimientos administrativos por denuncias de acoso laboral.



En cuanto a que el cambio de unidad habría sido un acto arbitrario expresa, cabe señalar que, mediante la Orden General N° 2.233, de fecha 19.MAY.009, de la Dirección General, se aprobó el Reglamento de Destinaciones del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, que define en su artículo 3°, letra a), la DESTINACIÓN como "la prestación de servicios o funciones propias del cargo, de la misma jerarquía, en una unidad o repartición distinta de aquella donde se ejercía primitivamente, la cual tiene el carácter de permanente y dispuesta por la autoridad competente".

Asimismo alega, el artículo 5 del citado reglamento dispone que "El personal deberá permanecer como mínimo tres años en una determinada unidad, antes de ser destinado a otra distinta. Sin perjuicio de lo anterior, por razones de mejor servicio o situaciones personales de excepción, los funcionarios podrán ser destinados en lapsos menores a tres años. Los funcionarios con tiempo mayor de tres años de servicio en una unidad o repartición y que no presenten solicitud de destinación, quedarán disponibles para el Plan Anual de Destinaciones".

Razona que luego, conforme lo dispone el artículo 10, N° 2, del D.L. N° 2.460, de 1979, Ley Orgánica de la Policía de Investigaciones de Chile, corresponde al señor Director General resolver sobre la destinación y traslado del personal de la Institución, facultad que en la práctica fue delegada al Jefe de Personal, en cumplimiento de las potestades establecidas artículo 11 de la Ley Orgánica Institucional y en los artículos 26 y siguientes de su Reglamento Orgánico, mediante Resolución Exenta N° 61, del 12.AGO.004.

Menciona que de manera que la Policía de Investigaciones de Chile, por razones de mejor servicio, se encuentra facultada para destinar a sus funcionarios a las distintas localidades del país, atribución que no puede verse limitada por la conveniencia personal de quienes son trasladados, pues el objetivo perseguido por esta medida es lograr optimizar las funciones asignadas por la Constitución Política y las leyes a esta Institución Policial, no existiendo en consecuencia vulneración alguna hacia el denunciante.

Expresa que como corolario de lo anteriormente expresado, cabe señalar que las pretensiones de la parte demandante son improcedentes.

Manifiesta que no se configura ningún presupuesto fáctico que pueda



ser indiciario de vulneración de derechos respecto de la decisión adoptada por Policía de Investigaciones de disponer el retiro del denunciante.

Refiere que en cuanto a la reincorporación solicitada, las declaraciones y peticiones que solicita, dicen relación fundamentalmente con dejar sin efecto los actos administrativos que contienen la baja institucional, lo cual se encuentra absolutamente al margen de los mecanismos legales referidos la vinculación existente entre el actor y la institución demandada, toda vez que el cuerpo jurídico aplicable para los funcionarios de la Policía de Investigaciones de Chile se rige, principalmente, por el Decreto Ley 2460, de 1979, del Ministerio de Defensa Nacional, que contiene la Ley Orgánica de Policía de Investigaciones De Chile y por el Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional , que contiene el Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, y, supletoriamente, al Estatuto Administrativo, ordenamientos que no contemplan esta clase de peticiones propias de aquellas relaciones laborales regidas por el Código del Trabajo.

De hecho expresa, la solicitud solapada de dejar sin efecto los actos administrativos que dispusieron su retiro absoluto, resultan del todo inaplicables en la especie, constituyendo un intento por modificar en forma unilateral y sin que exista causa alguna que lo justifique, la naturaleza jurídica de la relación del demandante para con la demandada.

Agrega que dicho, en otros términos, a través de esta petición se introducen elementos ajenos a la discusión de autos y que son enteramente inaplicables, desconociendo la realidad de un modo flagrante.

De igual manera señala, respecto de la indemnización por aplicación del art. 489 del Código del Trabajo, esta es absolutamente improcedente.

En efecto razona, el régimen especial de derecho público al que se encuentra afecto todo funcionario público, salvo las excepciones que la propia ley contempla - como sucede en el caso de funcionarios que prestan servicios en el Ministerio Público- no prescribe la aplicación de las normas del Código del Trabajo en materia de término de la relación y de régimen indemnizatorio, ya que en esas materias, se deberá estar a lo previsto en el Estatuto propio del personal de la Policía de Investigaciones de Chile, o en el Estatuto Administrativo, las que no contemplan indemnizaciones de ningún tipo por el



término de la prestación de servicios.

Refiere que en este orden de ideas, en general, el término de las relaciones laborales entre el Estado y sus funcionarios, no contempla el pago de indemnizaciones de ninguna especie, por lo que acceder a la pretensión del actor, implicaría una violación de la ley que regula la materia y con ello del Principio de Juridicidad o Legalidad previsto en el Artículo 7° de la Constitución Política de la República.

Añade que así, el artículo 1° del Código del Trabajo no hace aplicable sus normas a las relaciones laborales al interior de los órganos de la Administración del Estado, salvo respecto de aquellas materias y aspectos que no se encuentren regulados en sus estatutos especiales, y éstos, precisamente regulan las prestaciones económicas que se adeudan, en caso de término de la relación laboral, las que no contemplan el pago de indemnización, y esto se justifica en que al existir una relación de Derecho Público, para que el pago pueda ser efectivo, se requiera de una ley expresa que así lo contempla, cuya situación no es el caso.

En consecuencia sostiene, es de señalar que, en la especie, el principio de juridicidad determina precisamente la forma en que el Estado contrata al personal de sus servicios y el régimen aplicable, encontrándose obligado a cumplir con la normativa vigente.

Conforme como se ha expuesto agrega, en el caso sublite no sólo no existen normas que autoricen al Estado a someter al demandante bajo régimen laboral, sino todo lo contrario, las normas de derecho público aplicables, impiden tal hipótesis y por consiguiente acceder a las prestaciones demandadas por el actor.

Respecto de las otras peticiones indica, referidas a la inhabilidad para calificarlo de determinados funcionarios, establecimiento de mecanismo objetivos de calificaciones, mecanismos de denuncia, procedimiento de traslados.

Explica que tales peticiones son claramente improcedentes, y no guardan relación con la normativa institucional, largamente explicada en esta contestación, por lo que deben ser desestimadas con expresa y ejemplificadora condena en costas.



Alega que el demandante solicita por concepto de daño moral, la insólita cantidad de \$50.000.000.- (cincuenta millones de pesos) por concepto de daño moral, por el presunto daño que habría sido objeto.

En relación con este supuesto daño, sostiene que su parte controvierte expresa y formalmente la existencia, naturaleza y monto de tan increíble detrimento

Adicionalmente añade, es necesario indicar que la indemnización por daño moral no procede en sede laboral en atención a que el legislador ha contemplado expresamente los resarcimientos específicos que son consecuencia de actos que afecten los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores en el marco de un proceso de tutela de derechos laborales.

Expone que según lo ha resuelto reiteradamente la jurisprudencia de nuestros altos tribunales, la indemnización de perjuicios relativa al daño moral en ningún caso puede dar lugar a un verdadero enriquecimiento sin causa, ni constituir fuente de lucro para quien pretende ser víctima de tal perjuicio.

El daño moral manifiesta, es aquél que afecta los atributos morales o espirituales de la persona. En general, esta especie de perjuicio ha sido definida por la jurisprudencia y doctrina, como el sufrimiento que experimenta una persona por una lesión, por la muerte de una persona querida, por una grave ofensa hacia su persona, por la destrucción de una cosa de afección, etc..

Señala que en igual forma, este daño ha sido conceptualizado como el dolor, pesar, angustias y molestias psíquicas que sufre una persona en sus sentimientos, a consecuencia de un hecho ilícito o de un hecho externo que afecta la integridad física o moral del individuo.

Razona que de lo anteriormente expuesto aparece de manifiesto, que para que estemos frente a un daño moral, y que se haya producido estando vigente el vínculo laboral, además de evidenciarse el sufrimiento o dolor determinado del trabajador, debe existir un hecho ilícito o externo producido por el empleador o un tercero.

Refiere que en el caso que nos ocupa, el actor hace descansar el hecho



dañoso en las actuaciones institucionales relativas a las medidas disciplinarias, calificaciones y la determinación de separarlo y pasarlo a retiro, dispuesto por decreto supremo.

Es decir advierte, hace descansar la lesión a la integridad psíquica y el trato desigual en materia de empleo, en la aplicación de las normas institucionales que resultan procedentes a su respecto.

Razona que en este orden de ideas, las actuaciones institucionales respecto de las cuales el demandante reclama, no han limitado el pleno ejercicio de las garantías constitucionales que el denunciante sostiene que han sido amagadas, ni mucho menos se han ejercido sus atribuciones sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto al contenido esencial de tales derechos.

Entonces explica, considerando los elementos propios de la responsabilidad esto es acción u omisión, imputabilidad, existencia del daño, y nexos causal, la responsabilidad que se persigue del Fisco de Chile no se encuadra dentro de los presupuestos que deben producirse para demandar o pretender una indemnización por daño moral.

A mayor abundamiento añade, esta indemnización por daño moral, deberá ser desechada, primeramente, por la Incompetencia del Tribunal, a propósito de la Historia de la Ley, ya referida.

Establece que en defecto de lo antes dicho, y para el caso que se estimara la procedencia de reclamar en sede laboral una indemnización por daño moral, debemos expresar que una de las características inmanentes a todo el sistema indemnizatorio en materia laboral, es que las indemnizaciones se encuentran legalmente reguladas, no sólo en cuanto a su procedencia, sino que también, en cuanto a su cálculo y cuantía.

Menciona que para reafirmar la improcedencia del monto solicitado a título de indemnización de daño moral, es dable señalar que en la demanda no se proporciona absolutamente ningún antecedente que permita entender en qué consiste el detrimento extrapatrimonial que se reclama. Añade que luego, un daño no explicado no puede considerarse como rubro o ítem susceptible de ser resarcido.



Señala que esta sola circunstancia obsta a que pueda darse lugar a una indemnización por daño moral, sin que el tribunal incurra en causal de nulidad del fallo por ultra petita.

Con todo agrega, útil es referirse a que, en términos generales, la indemnización de perjuicios tiene por objeto restablecer el equilibrio destruido por el hecho ilícito, otorgando a la víctima un valor equivalente a la cuantía del daño sufrido, para ponerla en el mismo estado que tenía antes del acto dañoso. Previo a ello, el demandante deberá acreditar la concurrencia de los elementos de este tipo de daño, esto es, deberá acreditar (1) la culpa del agente causante del daño; (2) la existencia de un ilícito civil, que constituye el hecho generador; (3) los daños provocados, que son el fundamento de la indemnización que se reclama y (4) el vínculo de causalidad que une a la conducta dañosa con los perjuicios.

Indica que en la perspectiva antes indicada, y ante el hipotético evento que el Tribunal se viera en la necesidad de regular el monto de una indemnización por daño moral, deberá asumir la premisa indiscutida de que nunca puede ser una fuente de lucro o ganancia, sino que debe ser un procedimiento destinado a atenuar los efectos o el rigor de la pérdida extrapatrimonial sufrida.

En tal sentido agrega, la cifra pretendida en la demanda como compensación de un daño moral resulta vaga, indeterminada, transformando su petición, además, derechamente, en un enriquecimiento sin causa, por lo que deberá desestimarse al escapar de cualquier parámetro legal y de razonabilidad y rebajarse sustancialmente en el improbable evento que ésta se acoja.

SEXTO: *Que la demandante evacuando el traslado que le fuera conferido solicita el rechazo de la excepción de incompetencia absoluta, con costas, por cuanto la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema del año 2013 y alguna reciente, dice que es aplicable el procedimiento de tutela a los funcionarios públicos, no siendo además vinculante la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.*

Añade que en relación al aspecto referido a la petición de incompetencia absoluta debido a la solicitud de declaración de invalidez, dice



que es indispensable el contexto, ya que lo que se hace por la Corte Suprema extender el mecanismo de protección de los trabajadores al ámbito del derecho público, donde lo que prima es un procedimiento escrito, produciéndose las vulneraciones a través de dichos actos.

En cuanto a la excepción de caducidad, también da los mismos argumentos, por cuanto como se dijo el procedimiento es escrito y a través de aquel se pide la protección y una vez evacuado aquellos se interpuso el reclamo judicial.

*Finalmente, respecto a la declaración de incompetencia respecto de la petición por daño moral, **indica que hay sentencias que dice que son compatibles las indemnizaciones.***

SEPTIMO: Que con fecha de 28 de noviembre de 2019 tuvo lugar la audiencia preparatoria, en ella se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

Que el día 13 de diciembre de 2018 se ingresó la T-6-2018 el 13 de diciembre de 2018 al Juzgado de Letras y Garantía de Aysén.

A continuación el tribunal llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijos los siguientes **hechos a probar**:

a) Efectividad de haberse vulnerado el derecho a la integridad y psíquica de la persona, y al derecho a no ser discriminado con ocasión del término contractual antecedentes, pormenores y circunstancias en que ello se produce.

b) Efectividad de y haberse producido acoso laboral al actor durante la vigencia de su vínculo contractual, antecedentes, pormenores y circunstancias en que ello se produce.

c) Efectividad de haberse producido perjuicio moral al actor a consecuencia de los hechos denunciados. en la afirmativa, entidad de los mismos.



d) Mito de los haberes percibidos por el actor y concepto que la componen.

e) Antecedentes, pormenores y circunstancias de la dictación de las resoluciones correspondientes a la incorporación del actor a lista anual de retiro, calificaciones del actor y actos administrativos referentes a la terminación de los servicios del actor para la Policía de Investigaciones. Antecedentes pormenores y circunstancias. Hechos y circunstancias fundamentos que sustentan la caducidad alegada.

f) Fecha de término de los servicios del actor y efectividad de haberse interpuesto recursos procesales del actor en contra de dicha terminación de los servicios y fecha de dictación y notificación de los mismos.

OCTAVO: Que para acreditar sus alegaciones la demandante incorporó al proceso los siguientes medios probatorios:

I.- Documental:

Incorporó los siguientes documentos en la audiencia de juicio, los que no fueron objetados de contrario y que consisten en:

1.- Providencia N°373-2016 de 5 de septiembre de 2016, la cuenta escrita que se emite y documentos fundantes (correos electrónicos, registro de asignación de órdenes en SAP)

2.- Sanción en PRI N°357-2016 de 12 de septiembre de 2016;

3.- Acta de notificación de resolución (R) PRI, de fecha 17 de marzo de 2017;

4.- Acta de notificación de resolución confirmatoria que resuelve recurso de reclamación resolución (R) n°1 de 28 de marzo de 2017;

5.- Resumen de hoja de vida de mi mandante de fecha 17 de marzo de 2017 y de 8 de septiembre de 2016;

6.- Acta de notificación de resolución (R) PRI, de 13 de septiembre de 2016;



- 7.- Resolución (R) PRI n°100-2017, de 17 de marzo de 2017;
- 8.- Resolución (R) n°1, que resuelve apelación de medida disciplinaria, de 27 de marzo de 2017;
- 9.- Acta de notificación de resolución (R) PRI, de 17 de marzo de 2017;
- 10.- Recurso de apelación de fecha 4 de septiembre de 2017;
- 11.- Acta de notificación de 26 de diciembre de 2017;
- 12.- Resolución n°120, de fecha 20 de septiembre de 2016;
- 13.- Providencia (R)n°357/2016, de 19 de octubre de 2016;
- 14.- Providencia (R)n°100/2017, de 24 de abril de 2017;
- 15.- Certificado de 20 de septiembre de 2016;
- 16.- Providencia (R) n°373-2016-4, de 5 de septiembre de 2016;
- 17.- Cuenta escrita a nombre de mi mandante de 2 de septiembre de 2016;
- 18.- Resolución n°117, de 20 de septiembre de 2016;
- 19.- Informe de oficial investigador de investigación interna n°373-2016-4, de 8 de septiembre de 2016;
- 20.- Recurso de apelación a nombre de mi mandante, de 22 de marzo de 2017;
- 21.- Antecedentes de investigación de la orden de investigar cuestionada:
 - Declaración de Marisol Sauterel Loaiza, de 6 de septiembre de 2016;
 - Declaración de Gonzalo Navarrete, de 6 de septiembre de 2016;
 - Orden de investigar de 27 de julio de 2016;
 - Oficio búsqueda y encargo de especies, de 11 de agosto de 2016;



- Orden de detención de 16 de agosto de 2016;
- 22.- Instrucción de sumario de fecha 5 de septiembre de 2016;
- 23.- Recurso de apelación a nombre de mi mandante, de 22 de marzo de 2017;
- 24.- Informe de oficial investigador de investigación interna n°26-2017-2, de fecha 25 de enero de 2017;
- 25.- Providencia (R) Nn°26-2017-2, de 23 de enero de 2017;
- 26.- Declaración de Jonathan Parraguez de 6 de septiembre de 2016;
- 27.- Licencias médicas a nombre de mi mandante de
 - 3 de enero de 2017;
 - 14 de enero de 2017;
 - 25 de diciembre de 2016;
 - 4 de enero de 2017;
 - 16 de enero de 2017;
- 28.- Certificados médicos a nombre de mi representado de fechas
 - 24 de enero de 2017;
 - 27 de noviembre de 2017;
 - 19 de diciembre de 2016;
 - 24 de enero de 2017
- 29.- Cuenta escrita de 23 de enero de 2017, emitida por m mandante;
- 30.- Minuta n°2, de 11 de enero de 2017;
- 31.-Comunicación escrita del departamento contralor de salud, de 21 de marzo de 2017;
- 32.- Cuenta escrita de 5 de septiembre de 2016;



33.- Resolución (R) PRI n°100-2017, de 17 de marzo de 2017;

34.- Informe de clasificación de 1 de agosto de 2016 al 31 de julio 2017, a nombre de Jonathan Parraguez;

35.- Informe de oficial investigador de investigación interna n°26-2017-2, de 25 de enero de 2017;

36.- Orden General 2466 de 18 de julio de 2016 que modifica reglamento de documentación interna de Bicrim;

37.- Orden general 1487 de 5 de febrero de 1997 que aprueba reglamento de licencias médicas;

38.- Reclamo a Contraloría de 21 de noviembre de 2017;

39.- Complemento de reclamo a Contraloría de 19 de julio de 2018;

40.- Se tenga presenta al resolver en Contraloría de 8 de octubre de 2018;

41.- Respuesta de petición de transparencia a Contraloría de 5 de septiembre de 2018 y antecedentes de reclamo administrativo;

42.- Respuesta de reclamo de Contraloría.

II.- Exhibición de documentos:

La parte demandante pidió la demandada exhibiera los siguientes documentos:

1.- Hoja de vida del funcionario del actor de 2015 a 2017, ambas inclusive;

2.- Calificaciones del funcionario Alfredo Moena Vidal del período 2015-2018, su inclusión y exclusión de la Lista anual de retiro, así como copias de los sumarios instruidos a raíz del accidente de tránsito y abandono del lugar de los hechos en ese período ;



3.- Copias íntegras de los Sumarios, investigaciones sumarias, procedimientos de propia iniciativa o cualquier otro disciplinario instruidos del actor en la unidad de Puerto Aysén de 2012 a 2018;

4.- Hoja de Destinaciones laborales del denunciante en la institución inclusive, con indicación de si fue por sanción o por petición, tanto con las peticiones y sus providencias como los traslados o destinaciones dispuestos de oficio;

5.- Hoja de vida de sanidad del denunciante;

6.- 12 últimas liquidaciones de sueldo del denunciante;

7.- Decreto que dispone retiro absoluto, su toma de razón y notificación respecto al actor, así como expediente administrativo confeccionado al efecto;

8.- Oficios de destinaciones de funcionarios de la unidad policial de Puerto Aysén de los años 2016 a 2019, ambas inclusive.

9.- Copia de la ficha clínica institucional de mi representado en sanidad de la institución;

10.- Copia de pronunciamientos respecto de sus licencias médicas emitidas por sanidad de la institución;

11.- Copias de las resoluciones que ordenan instruir sumarios por acoso laboral en la unidad policial de Aysén y las que los terminan en el período 2016 a 2018, ambos inclusive;

12.- Copia del Sap o documento similar que conste asignación de funciones de unidad de Aysén 2016-2017.

13.- Antecedentes de calificación y precalificación de Cerrillos 2016-2017 del actor.

Lo que se cumplió.

III.- Tener a la vista:



La parte demandante pidió asimismo se tuviera a la vista el expediente virtual del ingreso laboral del Juzgado de Letras de Puerto Aysén Rit T-6-2018

NOVENO: Que la parte demandada a fin de acreditar sus alegaciones rindió los siguientes medios de prueba, consistentes en:

I.- Documental:

Incorporó en la audiencia de juicio los siguientes documentos no objetados de contrario, consistentes en:

I.- Documental:

La parte demandada incorporó en la audiencia de juicio los siguientes documentos:

1.- Decreto Supremo N° 149, de fecha 06.DIC.006, del Ministerio de Defensa Nacional de nombramiento como Detective grado 13.

2.- Reglamento Interno de Destinaciones del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, de fecha 19.MAY.009.

3.- Informe de Calificaciones del denunciante, del periodo 01.AGO.016 a 31.JUL.017.

4.- Hoja de Vida Anual del denunciante, del periodo 01.AGO.016 a 31.JUL.017.

5.- Acta de Notificación de Calificación y Clasificación de fecha 24.AGO.016 de la Junta Calificadora de la V Zona Policial.

6.- Recurso de Apelación, de fecha 30.AG.016, presentando por el denunciante.

7.- Acta de Notificación de Calificación y Clasificación en LISTA 3, de 9.11.2016.

8.- Notificación de Calificación y Clasificación en LISTA 3, de 7.11.2016.

9.- Resolución (R) PRI N° 357-2016, de fecha 12.SEP.016, de la Brigada de Investigación Criminal Aysén que aplica medida disciplinaria.



10.- Resolución (R) PRI N° 100-2017, de fecha 17.MAR.017, de la Brigada de Investigación Criminal Aysén que aplica medida disciplinaria.

11.- Resolución (R) N° 1, de fecha 27.MAR.017, de la Prefectura Provincial Aysén, confirmatoria de sanción, que resuelve recurso de apelación.

12.- Notificación de Calificación y Clasificación en LISTA 3, de 25.8.2017.

13.- Acta de Notificación de fecha 28.AGO.017 del Comunicado de fecha 25.AGO.017, de la Junta Calificadora de la III Zona Policial.

14.- Recurso de Apelación, de fecha 04.SEP.017, presentando por el denunciante.

15.- Notificación de Calificación y Clasificación en LISTA 3, de 10.11.2017, de la Junta de Apelaciones que rechazó el recurso de apelación presentado por el denunciante, y lo incluyó definitivamente en Lista Anual de Retiros.

16.- Acta de notificación de fecha 14.NOV.017 del Comunicado de la Junta de Apelaciones, de fecha 10.NOV.017, del numeral anterior.

17.- Oficio (R) N° 702, de fecha 18.DIC.017, de la Dirección General de la Policía de Investigaciones de Chile que remite al Ministerio del Interior y Seguridad Pública, los antecedentes y solicita se dicte el decreto del retiro absoluto de la Institución del denunciante.

18.- Carta de Servicio N°437-R de 20.12.2017 que notifica a todas las reparticiones de la PDI que se ha dispuesto cursar la baja del actor, pidiendo la dictación del decreto respectivo al M. del Interior y Seguridad Pública.

19.- Acta de Notificación de 26.12.2017, que notifica al actor la Carta de Servicio N°437-R de 20.12.2017.

20.- Decreto Supremo TRA N° 280/54/2018, de fecha 07.FEB.018, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, tomado razón con fecha 26.FEB.018, de retiro absoluto del denunciante.



21.- Acta de notificación, de fecha 13.MAR.018, donde se le comunica al demandante el Decreto Supremo TRA N° 280/54/2018, de fecha 07.FEB.018.

22.- DICTAMEN N° 26.689 de 24 OCT 2018, de la CGR que rechaza reclamo del actor pues indica que reclamo en contra de la calificación no es la instancia adecuada para impugnar medidas disciplinarias aplicadas, decisión de la junta calificadora que rebajó evaluación del recurrente, se encuentra fundada.

23.- Seis últimas liquidaciones de remuneraciones del denunciante.(julio a diciembre de 2017)

II.- Oficios:

La parte demandada solicitó y obtuvo se oficiara a la Contraloría General de La República y la Dirección del Trabajo, lo que el que se cumplió.

DECIMO: Que conforme lo escritos de demanda y contestación, además de lo ocurrido en autos la controversia radica en primer lugar si el tribunal es competente para conocer del libelo de autos y luego de ello, si la acción es caduca y si el tribunal es competente para conocer de la acción de indemnización por daño moral.

I.- EXCEPCION DE INCOMPETENCIA:

UNDECIMO: Que para fundar la excepción de incompetencia la parte demandada indica que el actor se encuentra sujeto al Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones y supletoriamente por el Estatuto Administrativo, no pudiendo hacerse aplicación supletoria de las normas del Código del Trabajo, por cuanto se contraponen en forma absoluta al régimen del personal antes referido, asimismo indica que la acción de autos no es la idónea para reclamar respecto de los actos administrativos relacionados con el retiro del actor.

DUODECIMO: Que la demandada evacuando el traslado que le fuera conferido, solicitó el rechazo de las excepciones indicando que la jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema del año 2013 y alguna reciente, dice que es aplicable el procedimiento de tutela a los funcionarios públicos, no



siendo además vinculante la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Añade que respecto a la solicitud de declaración de invalidez, dice que es indispensable tener en consideración el contexto, ya que lo que se hace por la Corte Suprema extender el mecanismo de protección de los trabajadores al ámbito del derecho público, donde lo que prima es un procedimiento escrito, produciéndose las vulneraciones a través de dichos actos.

DECIMO TERCERO: Que para la resolución del asunto en estudio debe tenerse presente de conformidad al artículo 1° de la Ley Orgánica Constitucional de la Policía de Investigaciones, aquella es una institución policial de carácter profesional, técnico y científico, integrante de las Fuerzas de Orden, dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, estableciéndose luego en el artículo 4 que su misión fundamental es investigar los delitos de conformidad a las instrucciones que al efecto dicte el Ministerio Público, sin perjuicio de las actuaciones que en virtud de la ley le corresponde realizar sin mediar instrucciones particulares de los fiscales.

DECIMO CUARTO: Que además de lo anterior, el artículo 15 de la Ley antes referida indica que el nombramiento y selección de personal de la Policía de Investigaciones se regirán por el Estatuto de Personal y los reglamentos institucionales respectivos.

DECIMO QUINTO: Que luego el artículo 2 letra a) y 4 del Estatuto de Personal de Policía de Investigaciones de Chile dispone que el personal de dicha institución se regirá por tal normativa, que regula el ingreso, ascenso y término de la carrera funcionaria.

DECIMO SEXTO: Que por su parte, el inciso segundo del artículo 1 del Código del Trabajo, señala que las normas contenidas en ella, no se aplicará a los funcionarios de la administración del estado, centralizada o descentralizada, siempre que aquellos se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

DECIMO SEPTIMO: Que sin embargo, el inciso tercero del artículo 1° del cuerpo normativo laboral dispone que los trabajadores de las entidades señaladas, se sujetarán a las normas de aquel en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que no fueren contraria a estos últimos.



DECIMO OCTAVO: Que de esta forma, corresponde determinar si la acción de derechos fundamentales establecida en el Código del Trabajo, se encuentra regulada en los estatutos que rigen las relaciones entre la demandada y el actor y si la pretensión de autos colisiona con las normas en ella contenida.

DECIMO NOVENO: Que de acuerdo a la Ley Orgánica de la Policía de Investigaciones de Chile y Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile y Reglamento de Disciplina, no es posible establecer que en dichos cuerpos normativos exista alguna regulación orientada a la protección de los derechos fundamentales del personal sometido a él, por medio de alguna acción establecida para resguardarlos y sancionar al responsable, tanto durante la época de prestación de servicios como al finalizar aquella.

VIGESIMO: Que sin embargo, atendida lo reclamado por el demandante una discriminación en su trato al ser sobrecargado en sus labores y evaluado de una manera diferente, siendo por ello calificado en lista 3, incorporándolo en la lista anual de retiro, existe el recurso de reclamación y apelación del artículo 64 del Estatuto antes referido, además de la reclamación de ilegalidad del artículo 160 del Estatuto Administrativo y aquellos contemplados en la ley 19.880 de invalidación del artículo 53 de dicho cuerpo legal, reposición del artículo 59 y revisión del artículo 60.

Que así el demandante apeló de la calificación de la junta respectiva e interpuso recursos ante la Contraloría tal como dan cuenta los documentos incorporados por ambas partes y respuesta de oficio de dicha entidad de control.

VIGESIMO PRIMERO: Que por otra parte, existe un control de legalidad de los actos de la administración establecido en el artículo 98 de la Constitución Política de la República, estableciendo que corresponde a la Contraloría General de la Republica ejercer el control de legalidad de los actos de la administración y en tal sentido, la ley N° 10.336, prescribe en su artículo 1° que ésta debe vigilar el cumplimiento de las disposiciones del Estatuto Administrativo, añadiendo su artículo 6° que corresponderá exclusivamente al Contralor informar sobre las materias que indica y, en lo que interesa, en



general, sobre los asuntos que se relacionen con el anotado estatuto, y con el funcionamiento de los Servicios Públicos sometidos a su fiscalización, para los efectos de la correcta aplicación de las leyes y reglamentos que los rigen, de lo que es posible colegir que este Organismo de Control posee competencia para conocer y resolver de aquellos requerimientos de los servidores públicos como el que se ha efectuado en autos.

VIGESIMO SEGUNDO: Que además la acción de autos, colisiona con la normativa que rige al personal de la Policía de Investigaciones, antes referidos, toda vez que debido a lo ya señalado todo lo relacionado con nombramiento, ascensos, calificación y término de los servicios estará regulado por su Estatuto de Personal, cuestión que fue declarada a nivel constitucional en el artículo 105 de la Constitución Política de la República, norma que indica que los nombramientos, ascensos y retiros en Investigaciones, se efectuarán de conformidad a la Ley Orgánica.

Que así, existen Estatutos y Reglamentos acerca de los nombramientos, calificación, ascensos y retiros del personal de Carabineros de Chile, que contemplan normativa respecto de la evaluación y término de los servicios de sus integrantes y en especial en el retiro contemplado en el artículo 66 del Estatuto del Personal de Investigaciones.

Que relacionado con el caso de autos, el actor reclama como vulneratorio de derechos fundamentales en la orden de alejamiento, sin embargo aquello se encuentra fundamentado en la norma antes referida, el que dispone el alejamiento del funcionario policial que hubiere sido clasificado en dos años consecutivos en lista 3.

Que de esta forma, pronunciarse el tribunal acerca de la legalidad de la actuación antes señalada, supone inmiscuirse en la facultad privativa de la demandada, que frente una calificación deficiente en dos periodos, debe alejar al personal afectado, encontrándose la evaluación debidamente reglamentada en base a los principios que rigen a la institución.

Que además de lo anterior, el artículo 1° del Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, dispone que dicho cuerpo policial es “esencialmente profesional, jerarquizado, obediente y no deliberante”, estando



su personal sometido a las normas básicas establecidas en dicha ley, su Estatuto y reglamentación interna, que contempla el alejamiento de la institución como una medida frente a una deficiente calificación, circunstancia que debe revisarse con la óptica de los fines de la misma como son “dar eficacia al derecho, garantizar y mantener el orden público y la seguridad pública interior en todo el territorio de la República”, siendo el llamado a revisar aquello la autoridad superior del servicio conforme sus facultades privativas.

Que inmiscuirse en tal calificación, corresponde a una atribución de facultades que no le competen a este Tribunal, que corresponde como ya se dijo, a la Contraloría General de la República, actuación expresamente prohibida en el artículo 4° del Código Orgánico de Tribunales, que dispone que se encuentra prohibido al Poder Judicial mezclarse en las atribuciones de otros poderes públicos y en general ejercer otras funciones que las determinadas en dicho cuerpo legal.

Que por otra parte, en el ámbito del derecho público, a diferencia de lo que ocurre en el privado, la aplicación de la supremacía constitucional es directa en las relaciones que se dan en dicho marco, pues conforme lo establece la Constitución Política de la República, en los artículos 6, 7 y 8, los órganos del Estado deben someter su actuar a la Constitución y las Leyes que los regulan, incurriendo en sanciones y responsabilidades establecidas en la Ley en caso contrario, debiendo siempre actuar previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley, sin poder atribuirse otra autoridad o derechos que los que expresamente les haya establecido la ley, siendo todo acto contrario a aquello nulo, y originando las responsabilidades y sanciones que la ley establece, y debiendo ejercer sus titulares las funciones públicas con estricto apego a aquello.

Que finalmente, el demandante ejerció las acciones antes referidas, al reclamar frente a su superior jerárquico y Contraloría General de la, de manera tal que la revisión de lo reclamado ha sido entregado a los órganos llamados a ello.

VIGESIMO TERCERO: Que así las cosas, no es posible en autos, hacer aplicación supletoria del Código del Trabajo, conforme las razones antes



señaladas, razón por la cual se acogerá la excepción de incompetencia opuesta.

Que de la misma forma, ha razonado la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en los autos Rol Ingreso Corte 2.729-2017.

VIGESIMO CUARTO: Que sin perjuicio de lo antes referido y sin que aquello que se indique suponga un reconocimiento del tribunal de competencia para conocer el asunto, la acción de autos, tampoco podía prosperar desde que no se probó en el proceso los hechos constitutivos del acoso laboral alegado, esto es el trato diferenciado al ser sobrecargado de funciones, abusos de autoridad y sanciones indebidas al no responder a los llamados a realizar actividades extra funcionarias, ya que nada se acreditó en relación a los dos primeros hechos y el ultimo y en relación al tercero, se acompañó senda documentación por ambas partes, en la que da cuenta de la ocurrencia de los hechos por los cuales se le impuso las medidas disciplinarias, realizándose las respectivas investigaciones, adoptándose la sanción por dos jefes diferentes.

Que además de lo anterior, no probó en el proceso la autorización de ampliación de plazo para diligenciar las órdenes de investigar que motivó una de las sanciones.

Que en cuanto a la calificación en lista 3, al corresponder a una facultad privativa de la junta calificadora y no habiendo presentado el actor una conducta exenta de reproches, al tener llamados de atención por atrasos en el ingreso a sus funciones, el cumplimiento de órdenes e indicaciones a una mayor proactividad y compromiso, no es posible para esta juez establecer una abierta contradicción entre la evaluación y el desempeño, que permita determinar la arbitrariedad del mismo, sin perjuicio de haber recibido una evaluación mayor, siendo la junta quien rebajó la misma atendido el mérito de sus antecedentes.

Que respecto a la comparación con don Alfredo Moena, cabe indicar que efectivamente este fue sancionado por una serie de circunstancias a 3 días de arresto, sin embargo esto ocurrió en septiembre de 2016, incorporándose al periodo calificadorio 2106-2017, época en la cual precisamente fue evaluado en



lista 3, encontrándose su calificación en los otros periodos en lista 1, por lo que su situación respecto del actor en relación a su alejamiento era diferente.

Que en relación a la autorización a realizar actividades de esparcimiento, cabe indicar que el certificado que autorizaría aquellas es de fecha 27 de noviembre de 2017, muy posterior a la época en la cual se realizó la investigación e interpusieron las apelaciones respectivas, certificado que además se contradice con los otros certificados médicos en los cuales no autorizaba al trabajador a prestar declaración de enero de 2017, por lo que no puede esta juez asignarle el valor requerido por el demandante.

Que finalmente respecto al traslado que afectó al demandante, este se realizó conforme a la normativa que rige a la institución de autos.

VIGESIMO QUINTO: Que los demás medios de prueba en nada alteran lo antes resuelto, por lo que se omitirá un análisis pormenorizado de los mismos.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 420 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Declaración de Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Interamericana de Derechos Humanos y Constitución Política de la República de Chile, Ley 18.834, **SE DECLARA:**

Que **SE ACOGE** la excepción de incompetencia absoluta opuesta por el **FISCO DE CHILE- POLICIA DE INVESTIGACIONES DE CHILE** en contra de **JONATHAN PARRAGUEZ ESTAY**, sin costas por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Ejecutoriada la presente sentencia definitiva, hágase devolución de los documentos guardados en custodia.

Regístrese y archívese en su oportunidad, quedando las partes notificadas personalmente en esta audiencia.

RIT: T-232-2016



RUC: 16-4-0011029-1

