

Santa Bárbara, veintitrés de abril de dos mil veintiuno.

VISTO Y OIDO:

1°.- Que, comparecen JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS, chileno, desempleado, Cédula Nacional de Identidad N° 12.983.536-2, con domicilio para estos efectos en Barros Arana 1098, oficina 1805, Concepción; Doña JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPI, chilena, desempleada, Cédula Nacional de Identidad N° 13.803.751-7, domiciliada para estos efectos en Barros Arana 1098 - oficina 1805, Concepción; Doña EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA, chilena, desempleada, Cédula Nacional de Identidad N° 13.579.265-9, domiciliada en Pasaje Los Helechos, N°442, Santa Bárbara, Región del Bio Bio, CAROLA ANDREA ASCENCIO DÍAZ, chilena, técnico en enfermería, Cédula Nacional de Identidad N° 15.628.018-6, con domicilio para estos efectos en Barros Arana 1098 - oficina 1805 - Concepción, y PAOLA ANDREA PANES PANES, chilena, desempleada, Cédula Nacional de Identidad N° 17.921.599-3, con domicilio en Arturo Prat, N° 1019, Santa Bárbara, Región del Bio Bio, e interponen denuncia de tutela laboral con ocasión del despido en contra de su ex empleador la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALTO BIO BIO, persona jurídica de derecho público, RUT 69.264.600- 2, representada, de conformidad al artículo 4to del Código del Trabajo, por su alcalde don NIBALDO EUSEBIO PIÑALEO LLAULEN, Cédula Nacional de Identidad 13.391.305-K, ambos domiciliados en Avenida Ralco Lepoy, S/N, Alto Bio Bio, Región del Bio Bio.

Señalan que, respecto de don JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS, que prestó servicios para mi ex empleador desde el 12 DE ENERO DE 2004.- es decir, desde hace aproximadamente 15 años, mediante sucesivos contratos a plazo fijo, de duración de 1 año, vigentes hasta el día de 31 de diciembre de cada año; que su función es de TENTS en Posta de Salud Rural de la comunidad Malla Malla, por 44 horas semanales, siendo dependiente del Departamento de Salud de la Municipalidad de Alto Bio Bio;



CWCHXGHWYC

Que, el valor de su remuneración mensual bruta ascendía a la suma de \$ 1.446.523; que, su horario de prestación de servicios, por 44 horas semanales, se distribuía en la siguiente forma: Lunes a Jueves: 8:30 horas a 17:30 horas.-
Viernes: 8:30 horas a 16:30 horas; que, además de prestar servicios en modalidad a plazo fijo, por la gran cantidad de años, antes señalados, y con la jornada antes indicada, prestaba servicios en razón de Contrato de Prestación de Servicios, supuestamente a Honorarios, desde el año 2012, para los turnos de fin de semana por el valor de \$92.700 y por el valor de \$46.350. para el caso de turnos en día de feriado; Que, en dicho sentido hace presente que respecto de lo señalado en el punto anterior, los turnos se realizaban fin de semana por medio y los días feriados según calendario, repartiéndonos dichas funciones con su ex colega y demandante de autos, doña Paola Panes Panes, estando sujeto a horarios como a la dirección de su ex empleador en cuanto al cumplimiento de sus funciones como TENS.

Finalmente, indica que siempre su servicio fue de excelencia, destacándome por su profesionalismo y proactividad en la ejecución de las actividades y programas de salud en beneficios de las personas y familias de las comunidades en donde prestaba servicios, estando en su consideración s.S. que en razón de la comuna donde prestaba servicios.-

Respecto de JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPI, refieren que prestó servicios para su ex empleador desde el 1 DE JULIO DE 2013.- , es decir, desde hace aproximadamente 7 años, mediante sucesivos contratos a plazo fijo, de duración de 1 año, vigentes hasta el día de 31 de diciembre de cada año; que, su función es de TENTS en Posta de Salud Rural de la comunidad Malla Malla, por 44 horas semanales, siendo dependiente del Departamento de Salud de la Municipalidad de Alto Bio Bio; que, el valor de su remuneración mensual bruta ascendía a la suma de \$ 1.153.987; que, su horario de prestación de servicios, por 44 horas semanales, se distribuía en la siguiente forma: Lunes a Jueves: 8:30 horas a 17:30 horas y Viernes: 8:30



horas a 16:30 horas; y que, desde el año 2016, no se le hace entrega de su evaluación como funcionaria municipal; y que sin perjuicio de lo anterior, hago presente que siempre su servicio fue de excelencia, destacándome por su profesionalismo y proactividad en la ejecución de las actividades y programas de salud en beneficios de las personas y familias de las comunidades en donde prestaba servicios, estando en su consideración que en razón de la comuna donde prestaba servicios.-

Señalan que, en relación a EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA, presto servicios para su ex empleador desde el 1 DE ABRIL DE 2014; es decir, desde hace aproximadamente 6 años, primero a través de contrato de prestación de servicios a honorarios, y luego mediante sucesivos contratos a plazo fijo, de duración de 1 año, vigentes hasta el día de 31 de diciembre de cada año; que su función es de ADMINISTRATIVO en CESFAM RALCO COMUNA DE ALTO BIO BIO, por 44 horas semanales, siendo dependiente del Departamento de Salud de la Municipalidad de Alto Bio Bio; que, el valor de su remuneración mensual bruta ascendía a la suma de \$969.195; que, su horario de prestación de servicios, por 44 horas semanales, se distribuía en la siguiente forma: Lunes a Jueves: 8:30 horas a 17:30 horas, de 8:30 horas a 16:30 horas; que se considere que, desde el año 2016, no se le hace entrega de su evaluación como funcionaria municipal; y que, sin perjuicio de lo anterior, hago presente al Tribunal. que siempre su servicio fue de excelencia, destacándome por su profesionalismo y proactividad en la ejecución de las actividades y programas de salud en beneficios de las personas y familias de las comunidades en donde prestaba servicios, estando en su consideración s.S. que en razón de la comuna donde prestaba servicios.-

En relación a CAROLA ANDREA ASCENCIO DÍAZ, indican que prestó servicios para su ex empleador desde el 1 DE ABRIL DE 2015.- , es decir, desde hace aproximadamente 5 años, primero a través de contrato de



prestación de servicios a honorarios, y luego mediante sucesivos contratos a plazo fijo, de duración de 1 año, vigentes hasta el día de 31 de diciembre de cada año; que, su función es de TENS en Establecimiento del Dpto. Salud Comuna de ALTO BIO BIO, por 44 horas semanales, siendo dependiente del Departamento de Salud de la Municipalidad de Alto Bio Bio; que el valor de su remuneración mensual bruta ascendía a la suma de \$1.002.937; que, su horario de prestación de servicios, por 44 horas semanales, se distribuía en la siguiente forma: Lunes a Jueves: 8:30 horas a 17:30 horas, Viernes: 8:30 horas a 16:30 horas; que, desde el año 2016, no se me hace entrega de su evaluación como funcionaria municipal; y que siempre su servicio fue de excelencia, destacándose por su profesionalismo y proactividad en la ejecución de las actividades y programas de salud en beneficios de las personas y familias de las comunidades en donde prestaba servicios, estando en su consideración s.S. que en razón de la comuna donde prestaba servicios.-

Respecto de doña PAOLA ANDREA PANES PANES, refiere que presto servicios para su ex empleador desde el 18 DE AGOSTO DE 2014 , es decir, desde hace aproximadamente 5 años, primero a través de contrato de prestación de servicios a honorarios, y luego mediante sucesivos contratos a plazo fijo, de duración de 1 año, vigentes hasta el día de 31 de diciembre de cada año; Que, su función es de TENTS en Posta de Salud Rural de la comunidad Butalelbum, por 44 horas semanales, siendo dependiente del Departamento de Salud de la Municipalidad de Alto Bio Bio; que, el valor de su remuneración mensual bruta ascendía a la suma de \$1.032.763; que, su horario de prestación de servicios, por 44 horas semanales, se distribuía en la siguiente forma: Lunes a Jueves: 8:30 horas a 17:30 horas, Viernes: 8:30 horas a 16:30 horas; que, además de prestar servicios en modalidad a plazo fijo, por la gran cantidad de años, antes señalados, y con la jornada antes indicada, prestaba servicios en razón de Contrato de Prestación de Servicios, supuestamente a Honorarios, para los turnos de fin de semana por el



valor de \$92.700 y por el valor de \$46.350, para el caso de turnos en día de feriado; que, respecto de lo señalado en el punto anterior, los turnos se realizaban todos los fines de semana y todos los días feriados, estando sujeto a horarios como a la dirección de su ex empleador en cuanto al cumplimiento de sus funciones como TENS; y que siempre su servicio fue de excelencia, destacándose por su profesionalismo y proactividad en la ejecución de las actividades y programas de salud en beneficios de las personas y familias de las comunidades en donde prestaba servicios.

b. DEL TERMINO DE LA RELACION LABORAL.

1. - Que, con fecha de 22 de noviembre de 2019, todos recibimos carta de aviso de termino de contrato, fundada en la causal de vencimiento de plazo convenido en el contrato.

2. - Que, entonces, efectivamente dejamos de prestar servicios para nuestro ex empleador, demandado de autos, con fecha de 31 de diciembre de 2019.

3. - Que, al efecto, nos señalan que la decisión de nuestro termino de contrato, y su no renovación, tal como había acontecido, durante todos los años en que prestamos servicios, se fundaba finalmente, en la falta de recursos municipales para estos efectos, lo cual nos causa extrañeza pues, por conversaciones con otros funcionarios municipales, y concejales de la comuna de Alto Bio Bio, estábamos contemplados en el presupuesto anual del año 2020.

4. - Que, en precisión de lo señalado en el punto anterior, nuestra carta de aviso de termino de contrato solo se fundamenta, en el punto 14° de los considerandos, el cual señala que

“14° Que, la motivación del presente acto administrativo se sustenta en la necesidad de prescindir de los servicios del profesional indicados y que ellos sean cesados, ellos atendido al déficit presupuestario existente a la fecha por parte del Departamento de Salud Municipal de Alto BioBio, debidamente



representados en innumerables instancias, como se ha mencionado anteriormente, en razón de que el Alcalde debe velar por una correcta administración del bien común general y de que el Departamento de Salud debe actuar bajo la lógica de los gastos en eficiencia y eficacia, ajustándose a las necesidades atinentes y al marco legal que nos regula”

5. - Que, además, nos hemos enterado por ex colegas de trabajo que nuestros puestos de trabajo, supuestamente eliminados, por las necesidades económicas de la Municipalidad de Alto Bio Bio, y fundamento de nuestro despido, estaban siendo ocupados por otros profesionales, que, cabe hacer presente al Tribunal. que no cuentan con la experiencia necesaria para la efectiva prestación de servicios para la comunidad en las delicadas materias que los suscribientes trataban en las diversas comunidades indígenas.

c. DE LOS HECHOS QUE ACUSAMOS COMO VULNERACIÓN DE NUESTROS DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO Y DE LOS INDICIOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Que, al efecto, hacen presente que, como se ha relatado en la presente denuncia, fueron todos no renovados en su contrato de plazo fijo o a contrata, terminando sus funciones el día 31 de diciembre del año 2019; y que dicha decisión les causó extrañeza, por dos factores, primero porque - y como hemos señalado con anterioridad- todos llevamos muchos años prestando servicios para nuestro ex empleador, habiendo como mínimo, entre los demandantes, un lapso de 3 años de servicio ininterrumpido, inclusive, uno de nosotros, don Juan Tramil, lleva 15 años prestando servicios. Y como se señaló, la información que se nos da respecto a la fundamentación de nuestra no renovación es la misma, como se dice en jerga digital, un “copy-paste”, cambiando solo nuestros datos en aquel documento, no especificándose en ninguna las razones del porque nosotros éramos los no renovados (en la practica despedidos) y no otros trabajadores en nuestras mismas circunstancia,



tomando siempre en consideración lo comprometidos que éramos con nuestras labores y nuestra propia vinculación con el medio en el cual trabajábamos, esto en comunidades rurales dependientes del Municipio demandando.

Refieren un segundo factor que es necesario hacer presente al Tribunal. es la existencia del cumplimiento de favores políticos de parte de la alcaldía. Así las cosas, nuestros cargos no fueron eliminados, sino que, están siendo ocupados por otras personas que tienen vinculaciones políticas con el municipio. Lo anterior, en el sentido, de por ejemplo, la facilitación de inmuebles para efectos de las campañas alcaldicias que se avecinan, teniendo presente que las próximas elecciones municipales se celebraran el día 25 de octubre del presente año (2020)

Manifiestan que, si bien todos tienen sus preferencias políticas, las cuales mantienen en su fuero interno, ejerciendo nuestro deberes cívicos de votar en las oportunidades que determinan la Constitución y las leyes, no se encuentran afiliados a ningún partido o movimiento político particular. Y como funcionarios públicos, durante toda la vigencia de nuestra relación laboral es que prestamos de la mejor manera nuestros servicios, existiendo gran agradecimiento de parte de las diversas comunidades indígenas en las cuales realizábamos nuestras funciones, todo por nuestro profesionalismo y diligencia, cuestión que, nuestro ex empleador, al parecer, jamás entro a evaluar. Existiendo ya diversos casos de quejas de parte de aquellas por las nuevos profesionales y técnicos que pasaron a ocupar nuestros lugares.

Asimismo, indican que no han sido evaluados en nuestro desempeño desde el año 2016. Cuestión que también sirve de indicio en cuanto a la discriminación de índole política existente. Así, como señalamos, siempre prestamos el mejor de los servicios en cumplimiento de nuestras funciones, sumado al hecho de la gran cantidad de años que prestamos servicios para la municipalidad, y el hecho de que no tuviéramos vinculaciones políticas con el municipio, deja en claro porque fuimos nosotros los escogidos para la no



renovación, no existiendo razones de carácter técnico para poder fundamentar nuestro despido.

Agregan que, la dotación integra (de planta, contrata y plazo fijo) del departamento de salud de la Municipalidad de Alto Bio-Bio, según lo informado por página de transparencia de la Municipalidad es de 126 funcionarios al 31 de diciembre del año 2019.

Agregan que se nos dio cuenta, informalmente, que se encontraban incluidos TODOS en el presupuesto del año 2020 para seguir prestando servicios a contrata para el Municipio.

-DE LOS INDICIOS:

Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador ha consagrado un sistema de prueba indiciaria, contemplada en el artículo 493 del Código del Trabajo, sistema que aliviana la posición probatoria del trabajador, fundamentalmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

Desde esta perspectiva, y conforme al propio texto de la norma citada, el trabajador deberá acreditar indicios que se ha producido una vulneración de sus derechos fundamentales -en el caso específico, esta vulneración está dada por la evidente lesión a la dignidad humana, derivada de la discriminación, diferencia de trato y la represalia que he sufrido producto de los hechos como se han relatado anteriormente. Es decir, debe el trabajador proporcionar al juez, un conjunto de circunstancias fácticas que generen en éste una duda razonable respecto de la existencia de la lesión de derechos fundamentales.

Es preciso señalar en este punto, que la exigencia legal no requiere de una pluralidad de indicios, toda vez que lo realmente relevante, lo determinante, será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Por su parte, el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador, se verá sujeto a la carga de probar los fundamentos de la medida adoptada y su



proporcionalidad, esto es, que su conducta ha obedecido a un motivo razonable.

Conforme a lo señalado, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, los hechos constitutivos de la vulneración alegada, se resumen en los siguientes hechos:

1. - DOCUMENTO QUE DA CUENTA DE LOS FUNDAMENTOS DE LA NO RENOVACIÓN NO OTORGA CON LA PRECISIÓN DEBIDA LOS FUNDAMENTOS PARA LA NO RENOVACIÓN. AL EFECTO, SE LIMITARON A ENTREGARON EL MISMO DOCUMENTO A TODOS EN EL CUAL SIMPLEMENTE CAMBIARON LOS DATOS DE CADA UNO.

2. - LA NO VINCULACIÓN POLÍTICA ELECTORAL CON LAS AUTORIDADES DEL MUNICIPIO: Tal como se relato, si bien cada uno tiene sus preferencias políticas, nunca nos vimos involucrados en actividades políticas, ya sea de partidos o movimientos.

3. - LA PROXIMIDAD CON LA PROXIMA ELECCIÓN MUNICIPAL: Que es un hecho de publico conocimiento que el presente es un año electoral municipal, y que la celebración de dichas elecciones se realizará el día 25 de octubre del presente año.

4. - EL REEMPLAZO POR OTROS PROFESIONALES Y TECNICOS DE LA SALUD EN NUESTRAS FUNCIONES, SIENDO QUE, EN EL DOCUMENTO QUE VENIA EN INFORMAR DE NUESTRA NO RENOVACIÓN -DESPIDO- SEÑALA UN SUPUESTO DEFICIT MUNICIPAL EN LA MATERIA.

5. - LA VINCULACIÓN POLÍTICA ELECTORAL DE LOS NUEVOS FUNCIONARIOS QUE VIENEN EN REEMPLAZARNOS EN NUESTRAS FUNCIONES CON LAS AUTORIDADES MUNICIPALES.

d. PRESTACIONES QUE SE DEMANDAN (CUADRO):



TRABAJADOR AÑOS DE SERVICIO RECARGO
INDEMNIZACIÓN TUTELA

(11) FERIADO AVISO PREVIO JUAN TRANSITO TRANAMIL
LARENAS \$15.911.753

(11 AÑOS DE SERVICIO \$7.955.877 \$15.911.753 (11 REM)
entre \$8.679.138 (6 REM) \$1.446.523 \$1.446.523

JUANA GUACOLD A PAINE MANQUEPI L \$6.923.922
(6 AÑOS DE SERVICIO) \$3.461.961 \$12.693.857

(11 REM) entre \$6.923.922 (6 REM) \$1.153.987 \$1.153.987

EVE LYN S ORAYA MONSALVE SALAMANCA \$3.876.780

(4 AÑOS DE SERVICIO) \$1.938.390-\$10.661.145 (11 REM)
entre \$5.815.170 (6 REM) \$969.195.- \$969.195

CAROLA ASCENCIO DIAZ \$3.008.811 (3 AÑOS DE SERVICIO)
\$1.504.406 \$11.032.307 (11 REM) entre \$6.017.62

2.- (6 REM) \$1.002.937 \$1.002.937

P A O L A ANDREA PANES PANES \$4.131.052 (4 AÑOS DE
SERVICIO) \$2.065.526 \$11.360.393 (11 REM) entre \$6.196.578

(6 REM) \$1.032.763 \$1.032.763

II. EL DERECHO

Competencia del Tribunal.

Hace presente los argumentos legales por los cuales este Juzgado del Trabajo es competente en todo ámbito para conocer de la presente acción.

Que la premisa positiva que sustenta la pretensión es que el artículo 3° del Código Laboral estatuye que los trabajadores de la Administración del estado se sujetarán a las normas del Código del Trabajo en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos como es el caso de la tutela de Derechos Fundamentales.



Siguiendo la trilogía estructural del proceso, el denominado Procedimiento de Tutela Laboral que regula el párrafo 6° del capítulo II del título I del libro V del Código del Trabajo, es una acción (art. 486) que se esgrime para conocer de las pretensiones y obtener una tutela efectiva sobre una determinada materia que son las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores (art. 485), sometida al conocimiento de la jurisdicción ante el tribunal competente de acuerdo a las reglas de un procedimiento, el de aplicación general (art. 485 y siguientes y en particular el artículo 491).

Cita jurisprudencia al efecto.

En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en la especie.

i. ACTOS DE DISCRIMINACIÓN.

1. - Los derechos fundamentales, especialmente el derecho a la no discriminación, infringiendo con ello el artículo 2 del Código Laboral, en las formas o manifestaciones que se indican a continuación.

2. - De los hechos antes señalados, se colige con claridad que hemos sido vulnerados en nuestros derechos siendo discriminados por nuestro ex empleador en especial al disponer el término - o no renovación- de la contrata por razones de discriminación de orden político.

3. - Lo anterior, como se dijo, en abierta contradicción a lo dispuesto en el artículo 2° del Código del trabajo, especialmente incisos 3° y 4° que disponen:

“Son contrarios a los principios de leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de



oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. En consecuencia los derechos y garantías antes referidos, resultaron lesionados por la demandada y sus representantes, por cuanto el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador les ha limitado el pleno ejercicio de los mismos, sin justificación suficiente, en forma arbitraria, desproporcionada y sin respeto a su contenido esencial.

4. -Dicha norma en el ámbito publico se refuerza con lo señalado en el artículo 17 de la ley 18.834:

“Prohíbese todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.”

5. - El trato desigual, discriminatorio precisamente causó anular o alterar la igualdad en nuestro empleo respecto de los funcionarios a contrata, excluyéndonos de aquél por razones político electorales.

6. - Ahora bien, para el estudio de estas garantías y su relación con el derecho laboral, cobra relevancia la denominada "constitucionalización del derecho", lo cual importa un cambio de paradigma respecto del antiguo estado legal del derecho: "un ordenamiento jurídico constitucionalizado se caracteriza por una Constitución extremadamente invasora, entrometida, capaz de condicionar tanto la legislación como la jurisprudencia y el estilo doctrinal, la acción de los actores políticos, así como las relaciones sociales". Se trata de la Constitución y su poderoso efecto de irradiación, explicado como "el desbordamiento de un derecho constitucional que ahora inunda el conjunto del ordenamiento; ya no se trata sólo de regular las relaciones entre los poderes



del Estado, sino que casi podría decirse que todo conflicto jurídico, desde el horario de las panaderías al etiquetado de chocolate, encuentra alguna respuesta constitucional". En este nuevo paradigma, la clave será considerar que las normas constitucionales tienen todas -sin distinción- plena eficacia vinculante, incluidas, especialmente, las que estipulan los derechos fundamentales de las personas (eficacia directa de la Constitución), y que, por tanto, son susceptibles de producir efectos jurídicos inmediatos, sin necesidad de mediación legal de ningún tipo".¹

7. - El artículo 5º del Código del Trabajo establece el fundamento de la eficacia horizontal e inmediata de los derechos fundamentales, al preceptuar que "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos". De esta manera resultan de máxima importancia estos derechos "constitucionales fundamentales", los cuales cobran vida al interior de las relaciones jurídicas que origina el contrato de trabajo, considerando además la especial relación que se da entre el trabajador y el empleador, la cual se encuentra regida por el denominado vínculo de subordinación y dependencia del trabajador respecto del empleador. Dicha subordinación, quiebra el esquema clásico de las relaciones de derecho privado como una relación de coordinación entre iguales, y lo acerca más a la relación de jerarquía entre supraordenado y subordinado, propia del derecho público, generando un escenario propicio para potenciales ataques y menoscabos de los derechos fundamentales de quien se encuentra en una posición de inferioridad jurídica.

Ahora bien, los derechos fundamentales constituyen un conjunto de derechos humanos positivizados en el ordenamiento jurídico, a través de su inclusión en la Constitución, normalmente acompañados de un conjunto de garantías para su tutela. Los derechos fundamentales son emanaciones de la



dignidad humana: constituyen facultades cuya falta de reconocimiento o respeto supone un atentado contra la dignidad del individuo. A renglón seguido, su reconocimiento y respeto constituyen un elemento de legitimación del poder político, puesto que ninguna forma de organización política de una sociedad

puede considerarse legítima si no reconoce y respeta los derechos que se derivan de la dignidad humana. En este sentido, los derechos fundamentales deben ser entendidos como auténticos derechos subjetivos, los cuales generan un deber correlativo, en otro sujeto obligado a respetarlos. En este caso el sujeto pasivo es otro particular, el empleador, quien por la eficacia horizontal de los derechos fundamentales y por explícito mandato del Código del 12 Trabajo, debe respetarlos. De lo narrado resulta evidente se que han vulnerado sus derechos, así como la norma que proscribe a discriminación del Código del Trabajo, en relación a la garantía del artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República por lo que hacen procedente sea acogida la denuncia de tutela formulada.

c. EN CUANTO AL PRINCIPIO DE LEGITIMA CONFIANZA.

1. - Respecto del principio de legitima confianza, hacemos presente al Tribunal. desde ya que lo dividiremos en tres títulos: en primer lugar, respecto de los dictámenes de la Contraloría General de la Republica; en segundo lugar, la interpretación que se le ha dado a la materia de parte de los juzgado laborales de instancia y de los Tribunales Superiores de Justicia, y; en tercer lugar, como se aplican, para el caso concreto, los requisitos e interpretaciones otorgadas, tanto, por la Contraloría General de la República, como de parte de los Tribunales de Justicia.

2. - Que, entonces, en primer lugar es necesario señalar la existencia de diversos dictámenes de parte de la Contraloría General de la República, entre ellos, el N° 22.766 del año 2016 y el N°6.400 del año 2018 , en los cuales se consagra el principio de la confianza legitima del funcionario



cuya contrata ha sido sucesivamente renovada, en cuanto a que se mantendrá dicha conducta por la autoridad, salvo causa debidamente fundada, debiendo mediar para su devinculación o no renovación, documento en el cual se fundamente la decisión y dar aviso con la debida antelación.

2. - Que, en segundo lugar los tribunales laborales de instancia, y los Tribunales de Superiores de Justicia también se han hecho cargo de los criterios antes enunciados, fijando su eficacia, en dicho sentido podemos citar las siguientes sentencias:

A. - JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO:

1. - T-180-2018// JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN

14.- Que, la situación es más relevante acorde al criterio de la propia Contraloría de la República respecto de la confianza legítima del funcionario cuya contrata ha sido sucesivamente renovada, en cuanto a que se mantendrá dicha conducta por la autoridad, salvo causa debidamente fundada. Tal es el caso del demandante en que su contrata se ha renovado sucesivamente desde el año 2013, cumpliendo plenamente los requisitos de la interpretación del órgano Contralor en relación con el derecho a la confianza legítima.

15.- Que, en este contexto, resulta compatible con el sistema causado de despido que contempla el Estatuto Administrativo, la acción del despido injustificado del Código del Trabajo, que no tiene sino por objeto verificar si concurren los presupuestos fácticos invocados y si éstos justifican la aplicación de una causal de despido. Por ende, cabe su aplicación supletoria frente al vacío legal del Estatuto Administrativo cuando el funcionario estime que los hechos son falsos o que no le empecen, ya que no tiene acción o procedimiento idóneo al efecto.

17.- Que, asimismo, no se explica en qué consistiría la reestructuración que aduce el acto administrativo, ni es tal en los hechos. Lo único que existe es la fusión de dos unidades, de informática y otra vinculada a los mismos,



siendo el número de personas que presta servicios en mismo que existía antes de la función. Tal hecho quedó establecido por el reconocimiento.

2. - Q-647-2018// JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN.-

DÉCIMO: Que, en relación a que en la especie se dan los presupuestos para la configuración del llamado "principio de la confianza legítima", en razón de haber existido renovaciones continuas y sucesivas de los contratos anuales que vinculaban a las partes; debemos tener presente que entre los hechos no controvertidos se dejó sentado que la actora trabajó para la demandada entre el 8 de marzo de 2011 hasta el 28 de febrero de 2018 y que, tal como fuera establecido en el motivo séptimo de esta sentencia, la calidad jurídica de tales vinculaciones eran a contrata.

Por otro lado, aunque los dictámenes de la Contraloría General de la República no son vinculantes para la judicatura, sí contienen criterios ilustrativos como los contenidos en los dictámenes 22.766 de 2016 y 85.700 de 28 de noviembre de 2016, en los que se ha establecido los presupuestos que hacen operar la confianza legítima como una fuente de obligaciones para la Administración del Estado frente a los trabajadores que se encuentran ligados contractualmente con ella:

Primeramente, sólo aplica a designaciones a contrata, quedando excluidas las vinculaciones a honorarios.

Que se trate de renovaciones o prórrogas en las que, sin solución de continuidad, se mantiene entre la Administración y el servidor un vínculo funcional a contrata o bajo alguna figura semejante de empleo transitorio.

Que, en este contexto, el deber de renovar una contrata deriva de la actuación previa por parte de la Administración en orden a requerir reiteradamente los servicios de una persona, por un periodo tal que hace suponer que dicha conducta seguirá reiterándose en el tiempo. Que lo



importante es que de manera reiterada y uniforme un organismo de la Administración del Estado haya requerido los servicios personales de un funcionario a través de designaciones a contrata, lo que hace suponer que -salvo que medie una razón plausible- la última designación a contrata, será renovada por toda la anualidad siguiente, en el mismo grado y estamento.

Que como requisito negativo, se exige que no haya habido interrupciones entre una designación y la siguiente, ya que la existencia de algún lapso de alejamiento genera razonablemente la duda en torno a la mantención del vínculo.

Que, además, se estimó por el ente contralor, que la práctica que genera la confianza legítima requería de un tiempo de extensión de la misma., la que debe alcanzar más de dos años; estableciéndose que es a partir de la segunda renovación desde cuándo puede estimarse que surge el mentado derecho para el funcionario.

UNDÉCIMO: Que reunidos los requisitos antedichos, la decisión de no renovar una contrata, aun cuando se trate de un vínculo cuya terminación está regulada en el artículo 72 letra d) del Estatuto Docente; el acto administrativo que determina la no renovación del vínculo, por las consecuencias negativas que trae aparejadas para el funcionario, deberá ser legalmente impoluto, tanto en la forma como en el fondo.

DUODÉCIMO: Que en este sentido, el decreto respectivo, debe de dictarse en cumplimiento con las normas de la Ley 19.880 referidas a la formalidad de las resoluciones y a la competencia de los órganos que las dictan.

En este sentido, la resolución que decida no renovar el vínculo con un determinado funcionario a contrata, deberá ser motivada, razón por la cual deberán indicarse las razones de hecho y de derecho que la sustentan, particularmente por tratarse de una decisión que priva del legítimo derecho del funcionario de continuar desarrollando sus funciones, máxime si en la especie



se dan los presupuestos de la confianza legítima descritos en el considerando décimo de esta sentencia.

Que la Contraloría ha señalado que entre las razones que pueden darse como fundamento para la no renovación de una contrata de un docente, está la reducción de la dotación, pero ese fundamento debe hacerse conforme a lo prescrito en la ley 19.070.

Que además, el órgano contralor ha indicado que, considerando lo establecido en el artículo 10 de la Ley 18.834 y 2° de la Ley 18.883, que definen los cargos a contrata y su duración; la facultad para prorrogar una contrata debe ser ejercida con a lo menos 30 días de anticipación a su término, lo que se traduce en que dicho plazo también limita a la Administración para comunicar la no renovación de la contratación respectiva, por lo que tal decisión debe ser notificada al funcionario con a lo menos 30 días mediante carta certificada.

3. - T-26-2018// JUZGADO DE LETRAS Y GARANTÍA DE LEBU

VIGESIMO SEGUNDO: Respecto de la quinta tesis, injusta infracción a la confianza legítima, revisada toda la prueba rendida por la denunciante, la que sigue es aquella de la cual podría arrancarse indicios en los términos del artículo 493 del Código del Trabajo...

A propósito de la alegación, la doctrina señala que la confianza legítima se ha ido imponiendo como límite a los poderes de revisión de la Administración, consecuencia de las certezas exigidas por la seguridad jurídica. Esta exige que se mantengan las situaciones que han creado derecho a favor de sujetos determinados, sujetos que confían en la continuidad de las relaciones surgidas de actos firmes de la Administración, por lo que había razón para considerarlos definitivos y actuar en consecuencia. Esto no quiere decir que las potestades de revisión no se puedan ejercer en contra de actos firmes, lo que hay es que esta es improcedente cuando con ello se vulneren las



necesidades derivadas de la aplicación del principio de seguridad jurídica, principio que está indisolublemente ligado al respeto de los derechos de los particulares como límites a la potestad revisora de la Administración. (Luis Cordero Vega, Lecciones de Derecho Administrativo).

Que, en efecto, para que proceda la aplicación del principio de confianza legítima, entre los presupuestos que la doctrina establece para su concurrencia, es la de una conducta por parte de la Administración, constante y reiterada, al punto de conformar una situación estable y de presuponer su repetición indefinida en el tiempo cada vez que se hagan presentes los mismos supuestos. (Marcelo López Mesa, De nuevo sobre la Confianza Legítima, como Forma de Declaración Unilateral de Voluntad, en Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia, N° 2, abril de 2013.)

En la actualidad constituye jurisprudencia administrativa que, si una relación a contrata excede los dos años y se renueva reiteradamente una vez superado ese límite, se transforma en una relación indefinida, conforme al principio de confianza legítima que la Contraloría General de la República comenzó a aplicar decididamente con ocasión del Dictamen N°85.700, de 28 de noviembre de 2016, actualizado por el Dictamen N°6.400 de 2 de marzo de 2018, principio que ha sido recogido por la jurisprudencia reciente de la Corte Suprema.

B. -. TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA:

1. - ROL DE INGRESO CORTE N°397-2017 DE FECHA 8 DE ENERO DE 2018, ILUSTRISIMA CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN

6°.- Que el análisis que hace la sentenciadora sobre este punto están contenidos en la sentencia en el fundamento noveno, precisamente parte afirmando que el término de la relación laboral de los actores con la Municipalidad de Hualpén, se ajusta, aparentemente a derecho, pues de acuerdo al artículo 2° en cuestión, si no se dispone la prórroga de los servicios,



el empleado que sirva el cargo expirará en sus funciones el 31 de diciembre por el sólo ministerio de la ley. A continuación analiza la jurisprudencia de la Contraloría General de la República a partir del dictamen N°22766, de 24 de marzo de 2016 sosteniendo que, si la Administración a través de sus actuaciones ha renovado una contrata de manera recurrente, ello genera en el funcionario la “confianza legítima” (expectativa y creencia de que no se cambiará una práctica reiterada) de que ello se repita en lo sucesivo, al ser el comportamiento habitual del servicio, y que en caso que una autoridad administrativa, conforme a sus facultades, decida no renovar una contrata, debe hacerlo por una razón fundada y para ello tiene que emitir un acto administrativo que explique los fundamentos de tal decisión (agregando dictámenes posteriores que ello debe hacerse también 30 días antes de la expiración de los servicios). Así, se fortalece la estabilidad en el empleo público, pero al mismo tiempo se refuerza la relevancia de considerar la eficiencia y el buen desempeño de los funcionarios.

7°.- Que esta interpretación tiene sustento jurídico y no constituye infracción de ley por estar amparada por normas de rango constitucional, en el sentido de que el principio de confianza legítima se deduce desde los principios constitucionales de Estado de Derecho en sus artículos 5, 6 y 7 y de seguridad jurídica artículo 19 N° 26, lo que guarda relación con los actos propios y del principio de la buena fe. En este caso en la sentencia se ha protegido a los trabajadores teniendo presente el principio de confianza legítima, frente a la actuación que ha mantenido la Municipalidad de mantener contratado a los actores en el tiempo, en cuanto ésta lo seguirá haciendo de esa misma manera en lo sucesivo y cualquiera que sean las circunstancias similares, sin discriminación, en esta caso políticas.

8°.- Que en este mismo sentido ha resuelto la Excma. Corte Suprema en causa Rol N°36.491, de fecha 2 de noviembre de 2016, en causa Rol N° 95161-2016 de fecha 15 de junio de 2017 y en causa Rol N° 7644-2016 de 22



de agosto de 2017 y aplicando el mismo criterio en unificación de jurisprudencia, pero en relación al Estatuto Administrativo, el que contiene idéntica norma al Estatuto de Empleados Municipales, estos es, el inciso primero del artículo 10 del Estatuto Administrativo que dispone: “Los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos”. Sobre este punto la Excma. Corte Suprema, en lo pertinente señaló: “Esta disposición es clara en el sentido que los empleos a contrata son esencialmente provisorios y terminan, por regla general y sin que medie acto administrativo alguno, el 31 de diciembre del año respectivo. Pero la norma también es clara en permitir la prórroga de la contrata. Cuando esta prórroga se ejerce por varios períodos consecutivos, genera en el funcionario la expectativa de su renovación. Esta expectativa, legítima, es consecuencia de la conducta de la propia Administración. Y, si bien ella no anula la potestad legal de la Administración para no renovar la contrata, ciertamente le impone la carga de motivar el cambio de criterio. Octavo: Que lo razonado en el motivo precedente es consistente con la más reciente jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, que ha venido de este modo a revertir expresamente el criterio sostenido previamente. En efecto, en dictamen No. 22.766 de 24 de marzo de 2016, el Contralor ha interpretado el artículo 2 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, cuyo inciso tercero es prácticamente idéntico a la citada disposición del Estatuto Administrativo, en términos análogos a los aquí señalados. Noveno: Que la carga de motivar la decisión contraria a la expectativa legítima de renovación de la contrata solo puede ser absuelta con motivos que no sean contrarios a derecho. Los tribunales de justicia, conociendo de la tutela laboral, pueden examinar si los motivos de la no renovación de la contrata, importan afectación de derechos



fundamentales. En consecuencia, el inciso primero del artículo 10 del Estatuto Administrativo no impide examinar dichos motivos.

14°.- Que el denominado principio de continuidad del servicio público, la sentenciadora lo planteó basado en la “confianza legítima” sosteniendo que, si la Administración a través de sus actuaciones ha renovado una contrata de manera recurrente, ello genera en el funcionario la “confianza legítima” (expectativa y creencia de que no se cambiará una práctica reiterada) de que ello se repita en lo sucesivo, al ser el comportamiento habitual del servicio. Y que en caso que una autoridad administrativa, conforme a sus facultades, decida no renovar una contrata, debe hacerlo por una razón fundada y para ello tiene que emitir un acto administrativo que explique los fundamentos de tal decisión. Así, se fortalece la estabilidad en el empleo público, pero al mismo tiempo se refuerza la relevancia de considerar la eficiencia y el buen desempeño de los funcionarios. Luego, lo planteado en este capítulo no constituye una vulneración al principio lógico de la no contradicción, que implica que una cosa no puede ser y ser al mismo tiempo, sino que a una eventual infracción de ley lo que fue resuelto y desestimado en esta sentencia en los fundamentos, 6°, 7° y 8°.

2. - ROL DE INGRESO A CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCION N° 356-2017, DE FECHA 2 DE FEBRERO DE 2018:

1. - Que, si bien la normativa vigente permite concluir que la relación de subordinación y dependencia que liga las partes queda regida formalmente por la Ley 19.378, como se ha señalado en los motivos reproducidos, lo cierto es que ello no implica, per se, excluir con ello la aplicación del Código del Trabajo en aquellas situaciones que, jurídicamente, se revelen los requisitos de haber aquella mutado hacia una relación de naturaleza laboral é ó como sucede en la especie.

2. - Que, en efecto, queda claro que la demandada a través de sus actuaciones ha renovado el contrato de la actora de manera recurrente,



generándole una “confianza legítima” de que ello se repetirá en lo sucesivo, esto es, una expectativa y creencia de que á no se cambiar una practica reiterada por la demandad.a. (Ver sentencia de ocho de enero de dos mil dieciocho dictada en el rol 397-2017 de esta Corte)

En este sentido, por lo demás, se ha resuelto por la Excelentísima Corte Suprema en sentencia de 2 de noviembre de í 2016 en el Rol 36.491-2016, en la sentencia de 15 de junio de 2017 dictad,a en el rol 95.161-2016 y, en la sentencia de 22 de agosto de 2017 dictada en el rol 7.644-2017. 3.- Que, precisamente, es esta renovación reiterada de contratos a plazo fijo lo que permite concluir que en la especie ha operado una sustitución del régimen jurídico aplicable, pues dicha renovación reiterada desencadena en la transformación a un contrato de carácter ind,efinid.o, regid,o naturalmente por el Código del Trabajo.

4. - Que, asentado lo anterior, si la demandada en uso de sus facultades legales decidió no renovar el contrato de la actora, debió hacerlo por una razón fundada, y conforme a ello, debió emitir un acto administrativo que explique los fundamentos de tal decisión, lo que, por no concurrir en la especie, conduce necesariamente a acoger a la demanda conforme a lo resolutive de este fallo.

3. - Luego, nos parece importante hacer presente al Tribunal. lo señalado por la Excelentísima Corte Suprema en fallo reciente, de fecha 3 de febrero de 2020, en causa ROL de Ingreso a Corte N° 22.337-2019, en la cual ha asentado el criterio de que la autoridad administrativa, no solo requiere de una adecuada fundamentación, sino que es también necesario que el organismo escuche previamente al potencial afectado con el cambio de opinión, tal como acontece en estos autos, pues, desde luego, existiendo una actuación reiterada en el sentido de generar una confianza legitima para nosotros en cuanto a la mantención de nuestro empleo. En dicho sentido el máximo Tribunal del país señalo:



Segundo: Que, frente a asuntos que deban resolver en el ejercicio de sus atribuciones si los órganos de la Administración del Estado deciden cambiar de parecer, alterando el criterio que han venido empleando con anterioridad a dicha modificación, como ha ocurrido en la especie, ellos deben citar previamente al administrado para que sus opiniones sobre el cambio que pretende introducir la autoridad, con el objeto que pueda formular los argumentos de hecho y de derecho que estime necesario y éstos sean escuchados previamente por el organismo encargado de resolver. Este es el camino razonable que busca armonizar los intereses contrapuestos existentes entre ciudadanos y Administración, pues, primero, de este modo se limita la arbitrariedad en que antojadamente pueda incurrir la Administración del Estado al alterar el cambio de criterio que ha venido sosteniendo inalterablemente, segundo, garantiza la estabilidad y la certeza jurídica de los gobernados en sus relaciones con el Estado, evitando las alteraciones sorpresivas en el marco relacional, y, tercero, garantiza que el afectado pueda ejercer los derechos que estime convenientes para la resolución del asunto de que se trate.

4. - Finalmente, agregar sobre el punto lo señalado por la CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN DICTAMEN 11.027-19, en cuanto a la debida fundamentación, señalando, el organismo de control indica que la jurisprudencia administrativa exige que la respectiva superioridad, al momento de emitir el acto administrativo por el cual no efectúa la renovación en cuestión, detalle los antecedentes de hecho y de derecho que le sirven de sustento, y conforme con los cuales ha adoptado su decisión, de modo que de su sola lectura se pueda conocer cuál fue el raciocinio para ello, y sin que la mera referencia formal de los motivos en base a los cuales se tomó la determinación de que se trate, sea suficiente para satisfacer tal condición.



En este orden de ideas, expresa que si bien la modificación de las funciones del órgano y/o su reestructuración, o la supresión o modificación de planes, programas o similares, que hagan innecesarios los servicios del empleado, son supuestos que podrían servir de fundamento para prescindir de su vínculo, ello procederá solo en la medida que tales hechos se encuentren suficientemente acreditados mediante la cita de los antecedentes que respaldan esa decisión, como lo es, por ejemplo, la mención del acto administrativo dictado con anterioridad a la no renovación, a través del cual se hubiese realizado aquella clase de modificación orgánica, exigencia que de acuerdo con la documentación examinada en esta oportunidad, no ha sido cumplida en la especie.

De este modo, el ente contralor concluye que al carecer la resolución exenta N° 1.105, de 2018, del anotado respaldo, que acredite haberse efectuado el proceso de reestructuración en los términos que indica, y que de este, además, resulten claramente innecesarios los servicios de la requirente, es que no es posible estimar que, de su sola lectura, se pueda conocer suficientemente cuál fue la motivación de la decisión de no renovar su contratación, por lo que dicho instrumento no se encuentra ajustado a derecho.

3. - Así las cosas, ya aplicando los requisitos antes enunciados al caso concreto, lo podemos resumir de la siguiente forma os requisitos son los siguientes:

a. - La constante mantención en el tiempo del vinculo con los trabajadores demandantes. Extensión de tiempo de por lo menos 2 años.

1.- Que, dicho requisito se cumple a cabalidad, pues, como se ha señalado, y probablemente no sea un hecho discutido en juicio, cada uno de nosotros tiene un tiempo de antigüedad que media entre los 15 y los 3 años de antigüedad.

b. - Dar comunicación del cambio de criterio a través de un acto positivo.



1.- Que, al respecto, es dable señalar que cada uno de nosotros se nos dio entrega de documento en el cual se señala que no se renovara la contrata, entregándonos un documento externo, respecto nos ahondaremos en el apartado siguiente, solo haciendo presente desde ya al Tribunal., que dicho documento es igual para cada uno de nosotros, y que finalmente se fundamenta en una supuesto déficit, respecto del cual, al parecer nosotros debemos hacernos responsable, no mediando una debida fundamentación de porque la autoridad administrativa municipal tomo la decisión de desvincularnos -no renovarnos- a nosotros y porque mantuvo en el cargo a otros funcionarios.

c. - Que dicha comunicación se encuentre debidamente fundada.

1. - Que, continuando con lo antes señalado, los reales motivos de nuestro despido no figuran en dichos documentos, que como señalamos se eran iguales para cada uno de nosotros, contando con una fundamentación mediocre que nos deja con amplias dudas respecto a la realidad de la decisión.

2. - Que, en dicho sentido y como se señalo con anterioridad, en dicho documento no sé señala particularmente cuales son las razones, para cada uno, de nuestra desvinculación -o no renovación-. Así las cosas, no tenemos certeza de los fundamentos reales de la privación a nuestro sustento diario de parte de la autoridad administrativa municipal, existiendo desde luego arbitrariedad en la decisión, pues, como se señalo con anterioridad en esta demanda, existen más 120 funcionarios, y solo nosotros fuimos escogidos para poner termino a nuestras laborales.

3. - Que, sumado a lo anterior, no es dable concebir que existiendo un supuesto déficit financiero se puedan seguir contratando personal, en desmedro de nosotros.

4. - Que, además, y como se señalo en la jurisprudencia administrativa y judicial antes citada, la autoridad no podrá tomar decisiones



arbitrarias, estas siempre debe ser fundadas en hechos y en derecho, cuestión que en nuestro caso no se ha respetado.

5. - Finalmente, señalar que jamas fuimos escuchados, sin tomar en consideración en la difícil situación que nos deja la no renovación de nuestros contratos. Reiteramos, somos funcionarios con muchos años de experiencia, que contamos con las capacidades y aptitudes técnicas necesarias, que siempre cumplimos a cabalidad las funciones encomendadas, que las personas y comunidades a las cuales atendimos pueden dar fe de aquello, y que se encuentran perplejos con la decisión de la autoridad administrativa.

d. EN CUANTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO O IMPROCEDENTE PROPIAMENTE TAL:

1. - Que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es el de la continuidad, permanencia o estabilidad en el empleo, esto debido a que el legislador ha previsto la necesidad de que los trabajadores gocen de una mínima permanencia en sus trabajos, que les permita tener cierta estabilidad en sus vidas. La estabilidad laboral, por lo tanto, se refiere al derecho a permanecer en el cargo que se desempeña, a no ser despedido sin una causa justificada calificada por autoridad competente y, en caso de despido inmotivado, a ser reintegrado en el empleo o, en subsidio, a ser indemnizado de conformidad a la legalidad y pactos establecido en el contrato de trabajo.

2. - Que lo dicho es aplicable al caso de los nombramientos a contrata, pues se trata de vínculos laborales de plazo fijo, y que para el caso, han sido renovados por más de dos años, existiendo para nosotros la legitima confianza de que volveríamos a ser renovados, o que por lo menos, la carta en que se da cuenta de nuestro de despido - o no renovación- nos otorgará fundamentos razonables, respecto de cada caso particular, del porque no seríamos renovados.

3. - Que por lo anterior el artículo 168 del Código del Trabajo establece el derecho que tiene todo trabajador de recurrir a los tribunales de



justicia cuando estime que el despido de que hubiere sido objeto sea indebido, improcedente o injustificado.

4. - Así, el despido señalado con anterioridad no cumple con los requisitos que el legislador estableció para ella, a saber, que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o decisión del empleador, sino que deben ser OBJETIVAS, GRAVES, PERMANENTES, y especialmente FUNDADAS cuyo no es el caso.

6. - El ya citado artículo 168 en su letra b) del Código del Trabajo establece que, el despido que carece de causa hace procedente el aumento de la indemnización en un 50 %.

7. - Que, al efecto la ILUSTRISIMA CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN. EN FALLO DE RECURSO DE NULIDAD ROL DE INGRESO A CORTE N°688-2018, señala en lo pertinente:

5° Que el artículo 1° del Código del Trabajo dispone que sus normas rigen a los trabajadores y empleadores y excluye de su aplicación, en su inciso segundo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Pod.er Judicial, y a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Sin embargo, el inciso tercero de dicho artículo establece que:

“Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no reguladas en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”, es decir, la propia ley entiende que los funcionarios públicos son también trabajadores y que se aplican las disposiciones del Código del Trabajo en forma supletoria.

6° Que, tal como se estableció en la sentencia recurrida, el Estatuto Administrativo no contiene ninguna norma que regule el procedimiento para



conocer y resolver un despido cuando el funcionario estima que la causal por la cual se le despidió, no está contemplada en el Estatuto y cuando los hechos en que se funda son falsos o no le empecen, de manera que son plenamente aplicables los artículos 1° y 168 del Código del Trabajo. Al establecerse que la demandante es una trabajadora, no se infringen las disposiciones legales que definen lo que se entiende por cargo público y contrata, la propia Ley entiende que los funcionarios públicos son también trabajadores y el Estado su empleador, al disponer, en el inciso primero del artículo 1° la regla general por la que se sujeta las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores a las normas del Código del Trabajo; al excluir de la norma general,

en el inciso segundo, "...a los funcionarios de la Administración del Estado,

siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren..." y, al indicar, en el inciso 3°, "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.", de lo que se sigue que el legislador al referirse "al trabajador" incluye en este concepto tanto a quienes laboran en el sector público como en el privado, ya que no se hace distinción alguna entre éstos. Al respecto la Excma. Corte Suprema en sentencia de unificación de jurisprudencia, dictada el 9 de mayo de 2017 en causa Rol N°78.992-2016, establece: "El transcrito artículo 1 del código define una excepción a esa regla de general aplicación, consistente en que los lazos de prestación de servicios del personal de la Administración del Estado - centralizada y descentralizada- del Congreso Nacional, del Poder Judicial, de las empresas o instituciones del Estado y de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, se someten a sus respectivos estatutos especiales. Empero, puede que en semejante regulación estatutaria no se encuentren normados ciertos temas, evento en el que, en esos respectos



-vacíos- se hace aplicable el código. Todavía, esta aplicación supletoria de la compilación laboral ordinaria está sujeta a la condición que la preceptiva supletoria no sea contraria al estatuto. Así, se encuentran sometidos al Código del Trabajo los funcionarios anteriormente referidos que no lo estén por ley a un estatuto especial y, aún en esta hipótesis, siempre respecto de aspectos o materias en las que el tratamiento de la recopilación no se oponga al marco jurídico estatutario;...” Agrega la referida sentencia “no es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de juridicidad recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás, se encuentra proscrita en un Estado democrático de Derecho.”

7° Que, consiguientemente, se ha dado una correcta aplicación a los artículos 1° y 168 del Código del Trabajo, por lo que no se han cometido las infracciones de ley denunciadas, de manera que la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, debe ser rechazada

i. INDEMNIZACIONES DERIVADAS DEL DESPIDO:

1. AÑOS DE SERVICIO

1. - Que respecto de todos los trabajadores demandantes, habiéndose cumplido más de un año desde nuestro ingreso a la faena para la cual fuimos contratado, se adeuda el pago de la indemnización por años de servicio.

2. - Que, respecto de la sumas esta se expresaran en cuadro al efecto en el número 5 de acápite.

2. RECARGO

1. - El ya citado artículo 168 en su letra b) del Código del Trabajo establece que, el despido que carece de causa hace procedente el aumento de la indemnización en un 50 %.



2. - Que, respecto de la sumas esta se expresaran en cuadro al efecto en el número 5 de acápite.

3. AVISO PREVIO

1. - Que de acuerdo a lo prevenido en el artículo 161 inciso 2° y 162 inciso 4° del Código del Trabajo, no habiendo cumplido el anticipo de 30 días para avisar nuestra desvinculación de la empresa, procede el pago de la indemnización del preaviso, equivalente a la última remuneración mensual devengada, lo que se detallara en cuadro que se expresa más adelante.

4. FERIADO LEGAL O PROPORCIONAL

1. - Que habiendo transcurrido más de un año contado desde la fecha de nuestra contratación y la fecha del termino de nuestra función, me corresponde percibir una indemnización por feriado legal.

2. - Que, respecto de la sumas esta se expresaran en cuadro al efecto en el número 5 de acápite.

5. CUADRO INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

TRABAJADO	AÑOS DE	RECARG	FERIADO	AVISO
PREVIO	SERVICIO O	JUAN TRANSITO	TRANAMIL	LARENAS
\$15.911.753	(11 AÑOS D E	SERVICIO	\$7.955.877	\$1.446.523
\$1.446.523	JUANA			
GUACOLDA				
PAINE				
MANQUEPIL	\$6.923.922			
(6 AÑOS DE	SERVICIO)	\$3.461.9		
61	\$1.153.987	\$1.153.987		
E V E L Y N S O R A Y A	MONSALVE	SALAMANCA		
\$3.876.780				
(4 AÑOS DE	SERVICIO)	\$1.938.3		
90	\$969.195.-	\$969.195.-		
CAROLA ASCENCIO DIAZ	\$3.008.811			



(3 AÑOS DE SERVICIO) \$1.504.406 \$1.002.937 \$1.002.937
P A O L A ANDREA PANES PANES \$4.131.052
(4 AÑOS DE SERVICIO) \$2.065.5
26 \$1.032.763 \$1.032.763

POR TANTO, en mérito de lo expuesto,

SOLICITO AL TRIBUNAL., tener por interpuesta denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales suscitada con ocasión del término de la relación laboral en contra de nuestro ex empleador ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALTO BIO BIO, persona jurídica de derecho público, RUT 69.264.600-2, representada, de conformidad al artículo 4to del Código del Trabajo, por su alcalde don NIBALDO EUSEBIO PIÑALEO LLAULEN, Cédula Nacional de Identidad 13.391.305-K, ambos domiciliados en Avenida Ralco Lepoy, S/N, Alto Bio Bio, Región del Bio Bio, acogerlo a tramitación, y en definitiva declarar que:

1. - Indicar en la sentencia, en forma concreta, las medidas a que se encuentra obligada la demandada dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales lesionados, en especial y, particularmente, que la Ilustre Municipalidad de Alto Bio Bio demandada reconozca que ha incurrido en vulneración de nuestros derechos fundamentales con ocasión del despido.-

2. - Que, conforme a los antecedentes expuestos, se concluye indubitablemente de que el despido de que fuimos objeto, por parte de nuestra ex empleadora, ha vulnerado nuestros derechos fundamentales, existiendo una clara y directa relación de causalidad entre los hechos denunciados y el despido de que fuimos objeto, vulnerándose de este modo nuestros derechos fundamentales.

3. - Que ha lugar al pago de la indemnización adicional por despido vulneratorio establecida en el artículo 489 inciso 3º del Código del Trabajo, fijándola en el máximo permitido por la ley, atendida la gravedad de



los hechos denunciados, esto es, once meses de remuneración que asciende a la cantidad que se indica en cuadro de a continuación o la suma mayor o menor que S.S. determine conforme al merito del proceso la que no podrá ser inferior a 6 remuneraciones, tomando como base de calculo las sumas que respecto de cada trabajador se señalan en el cuadro que a continuación se señala o las sumas mayores o menores que S.S. determine conforme el proceso.-

TRABAJADOR	INDEMNIZACIÓN	TUTELA (11)	VALOR
JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS	\$15.911.753	(11)	REM) entre \$ 8.679.138 (6 REM) \$1.446.523
JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPIL	\$12.693.857	(11)	REM) entre \$6.923.922 (6 REM) \$1.153.987
EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA	\$10.661.145	(11)	REM) entre \$5.815.170 (6 REM) \$969.195.-
CAROLA ASCENCIO DIAZ	\$11.032.307	(11)	REM) entre \$6.017.622.- (6 REM) \$1.002.937
PAOLA ANDREA PANES PANES	\$11.360.393	(11)	REM) entre \$6.196.578 (6 REM) \$1.032.763

4. - Condene a las demandadas al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la sumas que a continuación señalaremos:

TRABAJADOR	AVISO PREVIO
JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS	\$1.446.523
JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPIL	\$1.153.987
EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA	\$969.195.-
CAROLA ASCENCIO DIAZ	\$1.002.937
PAOLA ANDREA PANES PANES	\$1.032.763



o en su defecto, las suma mayor o menor que US. determine conforme al mérito del proceso.

5. - Condene a las demandadas al pago del feriado legal y/o proporcional, equivalente a la sumas que a continuación señalaremos:

TRABAJADOR FERIADO

JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS	\$1.446.523
JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPIL	\$1.153.987
EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA	\$969.195.-
CAROLA ASCENCIO DIAZ	\$1.002.937
PAOLA ANDREA PANES PANES	\$1.032.763

o las suma mayor o menor que US. determine para conforme al mérito del proceso.

6. - Que se condene a las demandadas a pagar la indemnización por años de servicio de conformidad con el cuadro que a continuación se expresa:

JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS	\$15.911.753
(11 AÑOS DE SERVICIO)	
JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPIL	\$6.923.922
(6 AÑOS DE SERVICIO)	
EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA	\$3.876.780
(4 AÑOS DE SERVICIO)	
CAROLA ASCENCIO DIAZ	\$3.008.811
(3 AÑOS DE SERVICIO)	
PAOLA ANDREA PANES PANES	\$4.131.052
(4 AÑOS DE SERVICIO)	

o la suma mayor o menor que US. determine conforme al merito del proceso.

7. - Que de conformidad a lo que S.S. estime ajustado a derecho, condene a las demandadas al pago del recargo establecido en el artículo



168 del Código del Trabajo equivalente al 50% del año de servicio equivalentes a la sumas que a continuación señalamos

TRABAJADOR
RECARGO

JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS	\$7.955.877
JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPIL	\$3.461.961
EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA	\$1.938.390.-
CAROLA ASCENCIO DIAZ	\$1.504.406
PAOLA ANDREA PANES PANES	\$2.065.526

o a la suma mayor o menor que US. determine conforme al mérito del proceso.

8. - Que todas las sumas anteriores deberán pagarse con los reajustes e intereses que en derecho correspondan calculados desde la fecha del despido hasta el día de su pago efectivo y;

9. - Las costas de la causa.

2°.- En el primer otrosí, comparecen JUAN TRANSITO TRANAMIL LARANAS, chileno, desempleado, Cédula Nacional de Identidad N° 12.983.536-2, con domicilio para estos efectos en Barros Arana 1098 - oficina 1805 - Concepción; Doña JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPI, chilena, desempleada, Cédula Nacional de Identidad N° 13.803.751-7, domiciliada para estos efectos en Barros Arana 1098, oficina 1805 - Concepción; Doña EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA, chilena, desempleada, Cédula Nacional de Identidad N° 13.579.265-9, domiciliada en Pasaje Los Helechos, N°442, Santa Bárbara, Región del Bio Bio, CAROLA ANDREA ASCENCIO DÍAZ, chilena, técnico en enfermería, Cédula Nacional de Identidad N° 15.628.018-6, con domicilio para estos efectos en Barros Arana 1098 - oficina 1805 - Concepción, y PAOLA ANDREA PANES PANES, chilena, desempleada, Cédula Nacional de Identidad N° 17.921.599-3, con domicilio en Arturo Prat, N° 1019, Santa Barbara, Región del Bio Bio, al Tribunal., con respeto, decimos:



Que, en subsidio a la denuncia de tutela planteada en lo principal, y para el caso de que ésta no sea acogida, vengo en interponer demanda subsidiaria por despido injustificado, indebido o improcedente, y cobro de prestaciones que se señala, en procedimiento ordinario, en contra de nuestro ex empleador ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALTO BIO BIO, persona jurídica de derecho público, RUT 69.264.600-2, representada, de conformidad al artículo 4to del Código del Trabajo, por su alcalde don NIBALDO EUSEBIO PIÑALEO LLAULEN, Cédula Nacional de Identidad 13.391.305-K, ambos domiciliados en Avenida Ralco Lepoy, S/N, Alto Bio Bio, Región del Bio Bio, por los antecedentes y fundamentos que paso a exponer:

1. - Que para efectos de economía procesal, evitando reiterar los hechos y argumentos esgrimidos en lo principal de esta presentación, los damos como expresamente reproducidos en lo pertinente, con especial mención en lo señalado en los acapties: I.- LOS HECHOS: a.- ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL; b.- ANTECEDENTES DEL TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL;

II. - DEL DERECHO: C.- EN CUANTO AL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGITIMA; D.- EN CUANTO AL DESPIDO PROPIAMENTE TAL.

2. - Que en cuanto a la procedencia de entablar, como en este caso, en forma subsidiaria las acciones de Tutela por vulneración de derechos fundamentales y la de despido injustificado, precisamente el artículo 489 inciso séptimo del Código del Trabajo autoriza a presentar la acción de despido injustificado en forma subsidiaria a la de Tutela, sancionando su no ejercicio al momento de interponer la demanda de tutela con la renuncia de la misma.

3. - Debe dejarse anotado, que nada obsta a la revisión de las decisiones de la autoridad administrativa en sede judicial y en su caso, conforme lo dispuesto en el artículo 1 del Código del Trabajo, previa



declaración de injustificado del despido, desvinculación o cese, dar lugar a las indemnizaciones que da cuenta esta presentación de carácter subsidiaria. A ello podemos adicionar que la relación estatutaria es una relación de trabajo, donde se ha regulado el término de la relación de trabajo, no obstante no existe reglamentación sobre el término injustificado de la misma o sobre su ilegalidad (situaciones fácticas que pueden ocurrir, pues tanto el Código del Trabajo como el Estatuto Administrativo dedican normas al término de la relación de trabajo, no obstante los empleadores suelen vulnerar dicho régimen, haciéndose acreedores del reproche y sanción) por consecuencia dichas materias son competencia de la sede laboral común.

POR TANTO,

SOLICITO AL TRIBUNAL., se sirva tener por interpuesta de forma subsidiaria demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones en contra de nuestro ex empleador ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALTO BIO BIO, persona jurídica de derecho público, RUT 69.264.600-2, representada, de conformidad al artículo 4to del Código del Trabajo, por su alcalde don NIBALDO EUSEBIO PIÑALEO LLAULEN, Cédula Nacional de Identidad 13.391.305-K, ambos domiciliados en Avenida Ralco Lepoy, S/N, Alto Bio Bio, Región del Bio Bio, acogerla a tramitación, y en definitiva:

1- Declare que el despido de que fuimos objeto el día 31 de diciembre de 2019 es injustificado, indebido o improcedente.

2. - Condene a las demandadas al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la sumas que a continuación señalaremos:

TRABAJADOR AVISO PREVIO

JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS \$1.446.523

JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPIL \$1.153.987



EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA

\$969.195.-

CAROLA ASCENCIO DIAZ

\$1.002.937

PAOLA ANDREA PANES PANES

\$1.032.763

o las suma mayor o menor que US. determine para conforme al mérito del proceso.

3. - Condene a las demandadas al pago del feriado legal y/o proporcional, equivalente a la sumas que a continuación señalaremos:

TRABAJADOR FERIADO

JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS

\$1.446.523

JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPIL

\$1.153.987

EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA

\$969.195.-

CAROLA ASCENCIO DIAZ

\$1.002.937

PAOLA ANDREA PANES PANES

\$1.032.763

o las suma mayor o menor que US. determine para conforme al mérito del proceso.

4. - Que se condene a las demandadas a pagar la indemnización por años de servicio de conformidad con el cuadro que a continuación se expresa:

TRABAJADOR

AÑOS DE SERVICIO

JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS

\$15.911.753

(11 AÑOS DE SERVICIO

JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPIL

\$6.923.922

(6 AÑOS DE SERVICIO)

EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA

\$3.876.780

(4 AÑOS DE SERVICIO)

CAROLA ASCENCIO DIAZ

\$3.008.811

(3 AÑOS DE SERVICIO)



PAOLA ANDREA PANES PANES \$4.131.052
(4 AÑOS DE SERVICIO)

o la suma mayor o menor que US. determine conforme al merito del proceso.

5. -Que de conformidad a lo que S.S. estime ajustado a derecho, condene a las demandadas al pago del recargo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo equivalente al 50% del año de servicio equivalentes a la sumas que a continuación señalamos

TRABAJADOR	RECARGO
JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS	\$7.955.877
JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPIL	\$3.461.961
EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA	
\$1.938.390.-	
CAROLA ASCENCIO DIAZ	\$ 1.504.406
PAOLA ANDREA PANES PANES	\$2.065.526

o la suma mayor o menor que US. determine conforme al merito del proceso.

6. - Que todas las sumas anteriores deberán pagarse con los reajustes e intereses que en derecho correspondan calculados desde la fecha del despido hasta el día de su pago efectivo y;

7. - Las costas de la causa.

3°.- Que, se tuvieron por no contestadas la demanda principal y subsidiaria, por extemporáneas, según consta de resolución de 10 de marzo de 2020.

4°.- Que, llamadas las partes a conciliación, esta no prosperó, por lo que fue necesario pasar los antecedentes a juicio, no fijándose hechos no controvertidos.

Se establecieron, por su parte, los siguientes hechos controvertidos:

I.- En relación a la acción de tutela laboral:



1.- Efectividad de haber de haber incurrido la demandada en actos vulneratorios a las garantías fundamentales de los demandantes relativas a su derecho a la no discriminación en relación con el derecho consagrado en el artículo segundo del Código del Trabajo y el artículo 19 número 2 de la Constitución Política de la República, expresados con ocasión del despido, en los términos expresados por los actores en su demanda.

2.- En la afirmativa, hechos que constituyen dicha vulneración; y en caso de ser procedente, fundamento y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la demandada.

II.- En Relación a la acción de despido injustificado:

1.- Existencia de la relación laboral entre las partes. Naturaleza y duración de la misma, jornada de trabajo y monto de las remuneraciones percibidas por los demandantes.

2.- Efectividad que los actores fueron despedidos. Causal invocada, época, circunstancias del despido y hechos en que se fundamenta.

3.- Efectividad que la carta de despido contiene hechos que la fundamentan, y que el empleador dio cumplimiento a las formalidades previstas para poner término al contrato de trabajo y a quienes habría dirigido tal comunicación.

III.- Prestaciones reclamadas

1.- Efectividad de adeudarse a los demandantes las prestaciones referidas en la demanda, montos y periodos a los que se extiende.

5°.- Que, para probar sus pretensiones la parte denunciante ofreció e incorporó la siguiente prueba:

5.1 PRUEBA DOCUMENTAL

JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS

1.- Certificado N° 49, emitido por la Ilustre Municipalidad de Alto Bio Bio, de fecha 19 de diciembre de 2019, que da cuenta del periodo trabajado.-

2.- Contrato de prestación de servicios en base a honorarios.-



3.- Decreto alcaldicio N° 6, salud, decreto de nombramiento, de fecha 2 de enero de 2019.-

4.- Certificado emitido por don Segundo Suarez Marihuana, Lonko comunidad indígena Newen Mapu de Malla-Malla.-

5.- Notificación de no renovación a su contrato oficio interno N° 112.- de fecha 22 de noviembre de 2019.-

6.- Decreto alcaldicio N° 4188, de fecha 22 de noviembre de 2019.-

JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPI

1.- Certificado emitido por don Juan Eugenio Mariluan Salazar, Lonko Comunidad Indígena Kiñe Leche Coyan De Trapa- Trapa.-

2.- Certificado N° 30, emitido por la Ilustre Municipalidad de Alt Alto BioBio, de fecha 23 de septiembre de 2019, que da cuenta de periodo trabajado.-

-EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA:

1.- Contrato de prestación de servicios de fecha 1 de abril de 2014.-

2.- Decreto alcaldicio N° 49, Salud, decreto de nombramiento, de fecha 2 de enero de 2015.-

3.- Decreto alcaldicio N° 181, Salud, decreto de nombramiento de 1 de abril de 2015.-

4.- Decreto alcaldicio N° 14, Salud, decreto de nombramiento de 4 de enero de 2016.-

5.- Decreto alcaldicio N° 214, Salud, decreto de nombramiento de 4 de abril de 2016.

6.- Decreto alcaldicio N° 409, Salud, decreto de nombramiento de 1 de agosto de 2016.-

7.- Decreto alcaldicio N° 46, Salud, decreto de nombramiento de 2 de enero De 2018.-

8.- Decreto alcaldicio N° 20, Salud, decreto de nombramiento de 3 enero de 2017.-



9.- Decreto alcaldicio N° 212 Salud, decreto de nombramiento de 3 de Abril de 2017.-

10.- Decreto alcaldicio N° 41, Salud, decreto de nombramiento de 2 de enero de 2019

11.- Contrato de Prestación de servicios en base a honorarios, de fecha 1 de Julio de 2014.-

12.- Certificado N° 50, emitido por la Ilustre Municipalidad de Alto Bio Bio de fecha 31 de Diciembre de 2019, que da cuenta del tiempo trabajado.-

13.- Notificación de no renovación a su contrato, oficio interno N° 114.- de fecha 22 de noviembre de 2019.-

14.- Decreto Alcaldicio N° 4190, de fecha 22 de noviembre de 2019.-

CAROLA ANDREA ASCENCIO DIAZ

1.- Decreto alcaldicio N° 3, Salud, decreto de nombramiento, de fecha 4 de enero de 2016.-

2.- Decreto alcaldicio N° 206 Salud, decreto de nombramiento, de fecha 4 de abril de 2016.-

3.- Decreto alcaldicio N° 3, Salud, decreto de nombramiento, de fecha 3 de enero de 2017.-

4.- Decreto alcaldicio N° 18 Salud, decreto de nombramiento, de fecha 2 de enero de 2018.-

5.- Decreto alcaldicio N° 007 Salud, decreto de nombramiento, de fecha 2 de enero de 2019.-

6.- Certificado emitido por la Ilustre Municipalidad de Alto Bio Bio, de fecha 8 de Enero de 2019, que da cuenta del periodo trabajado.

7.- Notificación de renovación a su contrato, oficio Interno N° 117.- de fecha 22 de noviembre de 2019.-

PAOLA ANDREA PANES PANES

1.- Copia de hoja de vida.-



2.- Notificación de no renovación a su contrato, oficio interno N° 119.- de fecha 22 de Noviembre de 2019.-

3.- Certificado N° 51, emitido por la Ilustre Municipalidad de Alto Bio Bio, que da cuenta del periodo trabajado.-

4.- Decreto de nombramiento N° 50, 2 de enero de 2019.-

5.- Contrato de prestación de servicios en base a honorarios, de fecha 1 de enero de 2019.-

Otros:

1- Dictamen de Contraloría General De La Republica, N° 22.766, fecha 24-03-2016

2.- Dictamen de Contraloría General De La Republica, N° 85.700, fecha 28-11-2016.-

5.2 EXHIBICIÓN DOCUMENTOS:

Decretos de nombramiento de:

A.- Juan Tranamil Larenas:

1.- De 2 de Enero de 2019, decreto alcaldicio N°.61, de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.-

2.- De 2 de Enero de 2018, decreto alcaldicio N°.65 de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.-

3.- De 3 de Enero de 2017, decreto alcaldicio N° 45 de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2017 a 31 de marzo de 2017.-

4.- De 3 de abril de 2017, decreto alcaldicio N° 230 de Salud, periodo de vigencia 1 de abril de 2017 a 31 de diciembre de 2017.-

5.- De 4 de enero de 2015, decreto alcaldicio N° 36 de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2016 a 31 de marzo de 2016.-

6.- De 4 de abril de 2016, decreto alcaldicio N° 233 de Salud, periodo de vigencia 1 de abril de 2016 a 31 de julio de 2016.-

7. -De 1 de agosto de 2016, decreto alcaldicio N° 423 de Salud, periodo de vigencia 1 de agosto de 2016 a 31 de diciembre de 2016.-



8.- De 2 de enero de 2015, decreto alcaldicio N° 15 de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2015 a 31 de marzo de 2015.-

9.- De 1 de abril de 2015, decreto alcaldicio N° 173 de Salud, periodo de vigencia 1 de abril de 2015 a 31 de diciembre de 2017.-

10.- De 30 de diciembre de 2013, decreto alcaldicio N° 278 de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2014 a 30 de junio de 2014.-

11.- De 3 de julio de 2014, decreto alcaldicio N° 93 de Salud, periodo de vigencia 1 de julio de 2017 a 31 de diciembre de 2014.-

12.- De 21 de diciembre del 2012 decreto 147 periodo y 1 de enero al 30 de junio del año 2013. –

13.- De 1 de julio de 2013, decreto alcaldicio N° 131, de Salud, periodo de vigencia 1 de julio de 2013 a 31 de diciembre de 2013.

14.- De 30 de diciembre de 2011, decreto N° 104, de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2012 a 30 de junio de 2012.

15.- De 29 de junio de 2012, periodo de vigencia 1 de julio al 31 diciembre 2012.-

16.- De 29 de diciembre de 2010, decreto alcaldicio N° 58, de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2011 a 30 de abril de 2011. –

17.- De 31 de diciembre de 2009, decreto alcaldicio N° 27, de Salud, periodo de vigencia 1 de mayo de 2011 a 30 de diciembre de 2011.-

18.- De 31 de diciembre de 2009, periodo de vigencia 1 de enero a 31 de diciembre de 2010.-

19.- De 31 de diciembre de 2008, decreto alcaldicio N° 63, de Salud, periodo de vigencia 1 de enero al 30 de abril año 2009.

20.- De 31 de diciembre de 2007, decreto alcaldicio N° 41, de Salud, periodo de vigencia 1 de mayo al 31 diciembre de 2009.-

21.- De 31 de diciembre de 2008, decreto alcaldicio N° 56 de salud, periodo de vigencia 1 de enero a 31 de diciembre de 2008.-



22.- De 29 de diciembre de 2006, decreto alcaldicio N° 37, de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2007.-

23.- De 30 de diciembre periodo de vigencia 1 de enero a 31 de diciembre de 2006.-

24.- De 31 de diciembre de 2004, decreto alcaldicio N° 55, de Salud, periodo de vigencia 1 de enero 31 de enero de 2005.-

25.- De 01 de febrero de 2005, decreto alcaldicio N° 10, de Salud, periodo de vigencia 1 de febrero a 31 de diciembre de 2005.-

26.- De 6 de diciembre de 2004, periodo de vigencia 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2004.-

B.- Juana Paine Manquepi:

1- Decreto alcaldicio N° 48, de 2 de enero de 2019, de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.-

2- Decreto alcaldicio N° 51, de 2 de enero de 2018, de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.

3- Decreto alcaldicio N° 24, de 3 de enero de 2017, de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2017 a 31 de marzo de 2017.-

4- Decreto alcaldicio N° 213, de 4 de abril de 2017, de Salud, periodo de vigencia 4 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017.-

5- Decreto alcaldicio N° 17, de 4 de enero de 2016, de Salud, periodo de vigencia 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016.-

6.- Decreto alcaldicio N° 100 de 29 de enero de 2016, de Salud, periodo de vigencia 1 de febrero 29 a 31 febrero 2016.-

7.- Decreto alcaldicio N° 149, de 29 de enero de 2016, de salud, periodo de vigencia 1 de marzo de 2019 a 31 de marzo de 2016.-

8.- Decreto alcaldicio N° 149 de 29 de enero de 2016, de Salud, periodo de vigencia 1 de marzo de 2019 a 31 de marzo de 2016.-

9.- Decreto alcaldicio N° 218, de fecha 4 de abril del año 2016, período de vigencia 1 de abril al 31 de julio del año 2016.-



10.- Decreto alcaldicio N° 412, de fecha 1 de agosto del 2016, período de vigencia entre el 1 de agosto al 31 de diciembre del año 2016.-

11.-Decreto alcaldicio N° 272, Salud, de 30 de diciembre año 2013, periodo 1 enero hasta el 30 de junio del año 2014.-

12.- Decreto N° 154, Salud, de 1 de julio del año 2013, período de vigencia entre el 1 de julio hasta el 31 de diciembre del año 2013.-

13.- Decreto alcaldicio N° 42, Salud, de fecha 2 de enero del año 2015, periodo 1 de enero hasta el 31 de marzo del año 2015.-

Decreto de nombramiento N° 186, periodo 1 de abril al 31 de diciembre del año 2015.-

14.- Decreto alcaldicio N° 272, Salud, 30 de diciembre año 2013, periodo 1 de enero hasta el 30 de junio del año 2014.-

15.- Decreto alcaldicio N° 118, Salud, de 1 julio del año 2014, periodo 1 de julio hasta el 31 diciembre del año 2014.-

16.- Decreto N° 154, Salud, de 1 de julio del año 2013, periodo 1 de julio hasta el 31 de diciembre del año 2013.- N°

17.- Decreto de 2 de enero del 2013, N° 20, Salud, período 14 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo del año 2013.-

18.- Decreto N° 72, Salud, de fecha 28 de marzo del año 2013, periodo de 1 abril del año 2013 y 30 de junio del año 2013.-

19.- Decreto alcaldicio N° 25, Salud, periodo 15 de marzo del año 2005 hasta el 31 de marzo del año 2005.-

C.- Evelyn Monsalve Salamanca

1.- De 2 de enero de 2019, decreto N° 4, de Salud, primero de enero de 2019 a 31 de diciembre 2019.-

2.- De 2 de enero 2018, decreto N° 46, período es de 1 enero del 2018 al 31 de diciembre el 2018.-

3.- De 3 de enero 2017 decreto N° 20, periodo primero enero 2017 hasta el 31 de marzo del año 2017.-



4.- De 3 de abril del 2017, periodo primero abril de 2017 al 31 de diciembre de 2017.

5.- De 4 enero 2016, decreto N° 14, de salud, periodo 1 de enero al 31 de marzo del 2016.-

6.- De 4 de abril del año 2016, N° 214, periodo desde el 1 abril del 2016 1 al 31 Julio 2016.-

7.- De 1 agosto del año 2016, decreto N° 409, de Salud, periodo 1 de agosto de 2016 al 31 de diciembre 2016.-

8.- De 2 de enero de 2015, decreto N° 49, periodo 1 de enero al 31 marzo 2015.-

9.- De 1 de abril de 2015, N° de decreto 181, periodo 1 de abril al 31 de diciembre de 2015.-

10.- De 1 julio del año 2014, decreto N° 132, de salud, periodo 1 de julio de 2014 hasta 31 de diciembre del año 2014.-

E.- Paola Panes Panes.

1.- Decreto N° 50, Salud, de 2 de enero de 2019, periodo 1 enero del año 2019 hasta el 31 de diciembre del año 2019.-

2.- Decreto N° 52, Salud, de 2 enero 2018, periodo entre el 1 de enero del año 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2018.-

3.- Decreto alcaldicio N° 25, de salud, de 3 de enero año 2017, período 1 de enero al 31 diciembre del año 2017.-

4.- Decreto nombramiento N° 496, Salud, de 15 diciembre del año 2016, periodo 1 de septiembre al 31 de diciembre del año 2016.-

5.- Decreto de nombramiento N° 413, Salud, de 1 de agosto del año 2016, periodo 1 de agosto a 31 de agosto del año 2016.

6.- Decreto N° 219, de Salud, de 4 de abril del año 2016, periodo 1 de abril al 31 de julio del año 2016.-

7.- Decreto número 151, Salud, de 29 de febrero del año 2016, periodo 1 marzo hasta el 31 marzo del año 2016.-



8.- Decreto alcaldicio N° 101, Salud, de 29 de enero de 2016, periodo 1 de febrero hasta el 29 de febrero del año 2016.-

9.- Decreto alcaldicio N° 118, de 4 de enero 2016, periodo 1 enero hasta el 31 de enero del año 2016.-

10.- Decreto alcaldicio N° 278, Salud, de 10 de junio del año 2015, periodo 11 de junio hasta el 20 de junio del año 2015.-

11.- Decreto N° 308, Salud, de 1 de julio del año 2015, periodo 1 de julio hasta el 31 diciembre del año 2000.-

12.- Decreto N° 163, de 13 de agosto del año 2014, período 18 de agosto del año 2014 y el 31 de octubre del año 2014.-

13.- Decreto alcaldicio N° 211, Salud, de 30 de octubre del año 2014, período 1 de noviembre del año 2014 y el 31 de diciembre del año 2014.-

D.- Carola Ascencio Díaz:

1.- Decreto N° 7, de Salud, de 2 de enero del año 2019, periodo 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre del año 2019.-

2.- Decreto de 2 de enero del 2018, N° 18, período desde 1 enero 2018 al 31 de diciembre del año 2018.-

3.- Decreto de 3 de enero de 2017, N° 3, de Salud, periodo 1 enero de 2017 a 31 de diciembre del año 2017.

4.- Decreto de 4 de enero 2016, N° 3 de salud, periodo 1 de enero de 2016 al 31 de marzo del 2016.-

5.- Decreto del 4 de abril 2016, N° 206 de salud, periodo 1 abril del 2016 al 31 de diciembre el 2016.-

6.- Decreto de 1 de abril del año 2015, N° 202, periodo de 1 abril del 2015 al 30 de junio del 2015.-

7.- Aprobación de contrato de honorario, 1 de julio del año 2015, N° 310, periodo 1 de julio de 2015 al 31 de diciembre del año 2015.-

8.- Decreto N° 310, de 1 de julio de 2015, de nombramiento del 6 de marzo del año 2009, periodo del 9 de marzo al 30 de junio del año 2009



Que, no habiéndose exhibido la prueba consistente en: Hojas de vida de los funcionarios: Juan Trámil Larenas, Juana PaineManquepi, Evelin Monsalve Salamanca, Carola Ascencio Diaz, Paola Panes Panes en los periodos que indica, hoja de calificación de Juan Trámil Larenas, Juana Paine Manquepi, Evelyn Monsalve Salamanca, Carola Ascencio Díaz, Paola Panes Panes en los periodos que indica, decretos alcaldicios de cada uno de los actores en que se les comunica la no renovación de sus contratas y los decretos de nombramientos de Viviana Cháves Becerra, Ana Julia Suarez Calpan y Soledad Pinilla Hermosilla, se solicita por la parte denunciante que se haga efectivo el apercibimiento contemplado en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

5.3 Prueba Confesional.

Al haberse tenido por no presentada la prueba confesional de don Mauricio Ramón Salazar Thompson, por no verificar el poder respectivo, se solicita por la parte denunciante, se haga efectivo el apercibimiento del artículo 454 N° 3 inciso del Código del Trabajo.

5.4 Prueba Testimonial

5.4.1 Félix Segundo Vita Manquepi, cédula de identidad N° 10.182.509-4, domiciliado en Villa Ralco, Hijuela 82, comuna de Alto Bio Bio, planificador social, quien juramentado legalmente, señala que conoce la situación, ya que todas las partes que están en este problema trabajaron con él en Alto Bío Bío. Aclara que trabajaron dentro del tema de la administración del Departamento de Salud, cumpliendo funciones administrativas dentro del Cefam y distintas en postas que se encuentran dentro de las comunidades indígenas de la comuna de Alto Bio Bio.

Explica que él no trabaja en el servicio (de salud), trabaja independiente, y hoy trabaja en el Depto. de Educación de la I. Municipalidad de Santa Bárbara y está cargo del Programa de Educación Intercultural Bilingüe.



Refiere que, hace 8 años que no les veía bien seguido a los demandantes, sabe que trabajaban en el Consultorio, algunos de ellos; que trabajaban en la posta, algunos en Butaleibún y Malla Malla. Añade que la Srta. Paola Panes atendía a su padre, que vivía en la comunidad de Butaleibún; Juan Tranamil, Juana Paine y Carola Ascencio que trabajaban en el Consultorio, dentro del tema de la Administración.

Indica que Juan Tranamil llevaba más de 15 años trabajando, sale de la comunidad de Trapa Trapa, a través del servicio se le becó en salud, para que pudiera estudiar una carrera técnica, especialmente en salud, para prestarle servicios a su comunidad, y él parte trabajando en el Servicio y luego pasa al Programa Especial para Pueblos Indígenas (PEGPI) y él fue prestando servicios directamente al Servicio y, posteriormente, cuando se crea la comuna de Alto Bío Bío, en el año 2004 y empieza a funcionar en el año 2005, él pasa directamente al Municipio de Alto Bío Bío, dentro del mismo programa PEGPI. Está en el mismo caso, la Sra. Juanita, Carola Ascencio llegó dentro de la administración que él asumió y la Srta. Paola Panés también.

Precisa que Juana es de la comunidad de Butaleibun y don Juan Tranamil es de la comunidad de Trapa Trapa, y que todos se atendían en algunas de las postas, incluso él, ya que la comuna es compleja en el tema de terreno y en cualquier minuto se pasaba a alguna de las postas; que se tiene contacto y buena comunicación con toda la gente que trabaja en los Servicios de Salud.

Sabe que se tomó una medida administrativa de la Municipalidad y se les trató de hacerles algún tipo de sumario para poder desvincularlos, que lo sabe, porque tiene muy buena comunicación con toda la gente que trabaja arriba; que son una comuna chica y bastante amigable, en el sentido que los funcionarios tienen que tener contacto de una u otra forma con el resto de las comunidades; que las organizaciones comunitarias son distintas a las organizaciones que existen en las otras comunas. Explica que se enteró del



sumario y le dolió bastante, cuando se enteró del despido de cada uno de ellos, por el hecho de que, hasta el día de hoy, se les echa de menos en las funciones que ellos cumplían; que entregaban muy bien sus servicios dentro de lo que cada uno estaba cumpliendo, y él se entera en el año 2019 que ellos fueron desvinculados dentro del Departamento de Salud. Sabe que fue una desvinculación por motivos políticos, que lo sabe, porque él está en la comuna por otras situaciones, y que la gente no estaba de acuerdo con la forma en que se les trataba, y porque no estaban de acuerdo con la línea política que tiene el actual Alcalde, que eso lo sabe, porque tiene muy buena comunicación con la gente, que conversa con ella, inclusive los dirigentes lo plantean y que hoy día se les echa mucho de menos en la forma de atención y la Administración actual lo que hizo fue instalar gente de su línea en los distintos servicios que ellos ocupaban. Agrega que nombres no podría mencionar, pero sí todos los puestos que ellos dejaron en su minuto, hoy día están ocupados por otras personas que tienen cercanía política con el Alcalde, que eso lo sabe, porque tiene la posibilidad de visitar cada una de las postas y conocer el funcionamiento de cada una de ellas.

Refiere que, anteriormente, en la posta Malla Malla, se encontraba don Juan Tranamil y señora Juana Paine, y que todas las postas del Alto Bío Bío tienen sus casas, que esas postas están habilitados con su casa habitación y ellos, para una mejor atención a las comunidades que son bastantes retiradas de las postas y que no hay horario para enfermarse, permanecían en su casa que era la residencia donde está la posta, que las casas son de la posta. Actualmente, hay dos paramédicos ahí que reemplazaron a estos dos paramédicos que fueron desvinculados.

Señala que el tema de los problemas económicos de la Municipalidad de Alto Bío Bío es público, que por la pandemia están todos atentos al tema de salud y cuando se pregunta por la higiene, si hay jabón o alcohol gel y se pregunta al respecto, se dice que no hay plata; y si se indaga, ya que eso es



público, al salir en los medios de comunicación provincial, que hay sobre 300 millones de pesos de deuda en el Municipio, a través del Depto. de Salud.

Aclara en relación a los puestos de los actores, que estos han aumentado por parte de la Dirección de Salud, que esto lo sabe, porque especialmente en el Consultorio del sector Ralco –porque no cumple la función de CESFAM- toda esta gente fue reemplazada rápidamente, se desvincularon del Servicio y, un par de días después, fueron ocupados con otras personas, obviamente con la cercanía que tienen con la Administración, que esto lo sabe, porque no que hay que olvidar que estamos en campaña y hoy claramente se demuestra esa cercanía, con reuniones, con actividades, con informaciones y se ve. Añade que él vive en Alto Bío Bío y su cercanía con su pueblo no ha sido alejado, que él está constantemente en comunicación con la gente y por la cercanía que se le consulta, él la ve.

Indica que todos los déficits en los servicios públicos ocurren por mala administración, que las malas decisiones traen malas consecuencias.

Sostiene que nunca ha habido una explicación ni un motivo del despido de los actores en las comunidades, que cada vez que se consulta el porqué de la desvinculación, no hay una explicación. Señala el cambio de atención de la gente que actualmente está, es muy distinto al que había antes, porque antes era mucho más cercano y no había horario; que la gente que se fue tenía muy buena disposición en la atención de su gente, especialmente en los adultos mayores.

Contrainterrogado por la parte denunciada, manifiesta que conoce a los denunciados desde mucho tiempo, prácticamente desde niños, no a los 5, pero a los otros los conoce bastante bien, porque trabajaron con él, excepto la Paola Panes, que también la conoce desde muy chica, porque él estudió en Santa Bárbara.

Afirma que él fue Alcalde de la comuna, desde el 6 de diciembre de 2004 hasta el 2012, que durante tiempo maneja la información respecto de las



contrataciones. Agrega que doña Carola Ascencio llegó durante su administración; Juan Tranamil y Juana Paine venían del Servicio, a través del manejo de la Municipalidad de Santa Bárbara, en aquellos tiempos; y Evelyn y Paola no llegaron con él, pero sí las conocía de antes, no siendo funcionario; pero sí a Paola la conoce como funcionaria, porque ella atendía a sus padres, que son adultos mayores, en la comunidad de Butaleibún; y que ellos fueron contratados por el Código del Trabajo, que fueron traspasados a Municipio la gente que venía de atrás.

Refiere que los actores dejaron de trabajar claramente por una persecución política, que es le consta, porque tiene cercanía con ellos, por ciertas amistades y son de la comunidad. Agrega que, cuando él se informó que ellos habían sido desvinculados, él llamó a una de ellos por lo que había pasado, porque son una comuna chica y ahí tanto por el Bío Bío o por el Queuco, saben lo que está pasando, más hoy día con el tema de la pandemia; él se enteró el 2019 que los habían desvinculado, incluso él está aquí como testigo por el hecho de que conoce bastante bien sus situaciones.

Indica, en relación al interés que tiene en que los demandantes ganen el juicio, que cree que todo el mundo cuando es desvinculado ilegalmente la idea es ganar el juicio; y que dice que fue ilegalmente, debiendo la justicia determinar eso.

Asegura que es candidato a Alcalde por la comuna de Alto Bio Bio, que la campaña electoral comenzó un mes atrás, en marzo.

Refiere que. en las postas en que se desempeñaban los funcionarios demandantes, hay nuevas personas; que, por la continuidad de los servicios, las personas deben tener atención.

Indica que, todo el tema de los servicios públicos, cuando llega al cargo político es porque el Alcalde es un cargo político (sic); por lo tanto, trata de buscar gente que esté dentro de su línea política y claramente la gente que fue desvinculada del año 2019 no eran de su línea política; por lo tanto, queda



claro que esto pasa a ser una persecución política. Aclara que no pasa por el tema de un partido político, sino por la simpatía (política); que ninguno de los que fueron desvinculados son simpatizantes del Alcalde; que ellos cumplían una función y no estaban sujetos a hacer cosas fuera de lo que se les solicitaba.

Precisa que no sabe cuánta gente se desvinculó el año 2019.

Explica que, cuando fue Alcalde, muy pocas personas se desvincularon por cambio laboral, la gran mayoría ocurrió por eso, lo que fue justificado.

Dice no conocer la ley N° 19.378, porque no le corresponde.

Consultado por el tribunal, el testigo señala que conoce a Don Juan Tranamil desde niño, que ambos pertenecen a una comunidad que, en un minuto, era una sola, que era la comunidad de Trapa Trapa y, como parte de la comunidad, hacen distintas actividades culturales, donde participan en guillatún, rogativa, la cosecha de piñones, las veranadas, tiene muy buenas referencias de él y de su familia. Agrega que, al principio, trabajaron indirectamente, el actor trabajaba a través del Servicio, ya que hubo muchos jóvenes de Alto Bío Bío que el Servicio de Salud becó para que pudieran estudiar una carrera técnica, especialmente en el tema de salud, dentro de ellos, estuvo Juan y ellos trabajaron en el Servicio y el testigo les prestaba servicios al programa Orígenes y también trabajaban en el programa especial para pueblos indígenas, PEGPI; y después, cuando se crea la comuna de Alto Bío Bío, se traspasan los servicios desde Santa Bárbara hasta Alto Bío Bío, pasando a trabajar directamente con el testigo.

Respecto de doña Juana Paine, también la conoce desde niña, porque son todos vecinos, también estudiaron juntos en el Hogar Indígena y, en base a eso, se fueron relacionando. Indica que también trabajó indirecta y directamente con ella, en el mismo sentido que con don Juan.

En relación a doña Evelyn Monsalve, básicamente a ella la conoce por tema laboral, que él vive en Ralco, entonces se ven caras nuevas e



inmediatamente se pregunta de dónde viene y qué hace, y luego termina en una comunicación más cercana.

Respecto de doña Carola Ascencio, afirma que ella llegó durante su mandato en Alto Bío Bío, en la Municipalidad, ella entró a trabajar en el Consultorio de Alto Bío Bío e igual tuvo bastante cercanía con sus funcionarios, en que tenían reuniones bastante seguidas, evaluando los programas, y había otro equipo del Servicio de Salud que se reunían y cree que ella hizo un muy buen servicio en Alto Bío Bío durante su período.

En lo relativo a doña Paola Panes, existe un vínculo familiar, sus padres llegaban a casa de ella a pedirle alojamiento, cuando se viajaba en caballo de Alto Bío Bío a Santa Bárbara, cuando se enteró que estaba en Butaleibún se le pidió que visitara a sus papás y fue una tremenda alegría, porque llega gente bastante cercana, les interesa el buen servicio hacia su propia gente.

Aclara que se enteró de la desvinculación de los actores y llamó a Carola Ascencio y a Juan Tranamil, este último estaba muy afectado en ese momento, porque Juan con Juana Paine son matrimonio, entonces fueron desvinculados los dos y dejar sin ingresos a una familia es muy complejo para cualquiera; y que a él Juan claramente le habló de que se les desvincularon, porque no estaba de acuerdo con la forma cómo se estaban haciendo las cosas en el Depto. y no estaban llegando los servicios como corresponde, en el tema del aseo, de los remedios, del agua, que en la posta estaba generalmente ocurriendo en los sectores rurales, y siempre llegaba a una discusión con el Jefe de Depto y producto de eso cree él que lo habían despedido. Luego, Carola Ascencio le comentó que ella no estaba de acuerdo con la forma en que se estaba trabajando en el Cesfam y ella hizo una declaración de este mal servicio y producto de eso se llegó a esta situación.

Consultado respecto de si es necesario alguna “expertise” especial para contratar a alguna persona en las funciones de los demandantes, indica que generalmente se contrata con una “expertise” de servicio a una comuna



culturalmente distinta, y que él no tuvo la suerte como la tienen ahora los Alcaldes, que pueden contratar a gente más cercana a ellos, tanto políticamente como también de afinidad o amistad. **Agrega que los demandantes tienen los suficientes estudios para realizar las funciones en las que se desempeñaban y cuentan con la experiencia necesaria para desempeñarse en el Servicio; por ejemplo, Juan y Juana ellos son pehuenches y ellos dominan el idioma y el tema cultural, y la cercanía con su pueblo, y eso fue un tema doloroso, ya que la comuna está para que la gente pueda recibir los servicios y atendidos por una persona que conozca del tema y que sea de las comunidades; que, por otra parte, las personas que actualmente ocupan los cargos de los actores no tienen los estudios ni la experiencia para desarrollar esas funciones, que él tiene la posibilidad de recorrer la comuna y son gente joven (quienes ocupan el lugar de los demandantes), no dice que no se les dé la posibilidad, pero este cambio de la gente con experiencia debió dárselos un mejor trato, se les desvinculó y se contrató gente en que había un compromiso de las familias con la Administración. Explica que la familia tenía un compromiso de poder apoyar la gestión siempre y cuando se le contratara cuando la hija terminara la carrera de técnico paramédico; que las funcionarias que están en la posta son gente nueva y sus familias tienen un compromiso político con la nueva Administración.**

5.4.2 Domingo Nibaldo Villegas Riquelme, cédula de identidad N° 7.945.343-9, domiciliado en Ralco, sitio 81, comuna de Alto Bío Bío, paramédico, quien habiendo efectuado promesa, refiere que conoce a la parte demandante, que fueron sus compañeros de trabajo hasta la fecha en que fueron despedidos, son sus colegas paramédicos que trabajaban en la Alta Cordillera, posta Malla Malla, posta Trapa Trapa y la posta de Butaleibún. Agrega que en la posta Malla Malla trabajaba don Juan Tranamil Larenas, paramédico, técnico en enfermería; en la posta Trapa Trapa, Juana Paine; en la posta de Butaleibún, Paola Panes, también paramédico; Evelyn Monsalve,



administrativo, que trabajaba en Centro de Salud Familiar de Ralco y Carola Ascencio, técnico en enfermería, que trabajaba en el Cesfam de Ralco. Explica que trabaja en el Centro Familiar de Ralco, en el Cesfam.

Refiere que don Juan Tranamil lo conoce desde hace mucho tiempo, y hasta la fecha en que él dejó de trabajar en Alto Bío Bío son 15 años de trabajo; Juanita Paine, 8 años y las que menos años tenían laborando eran 5 años: Paola Panes comenzó a trabajar en el año 2014 al igual que Evelyn Monsalve; y Carola Ascencio partió trabajando en forma intermitente desde el año 2008 al 2015, estuvo trabajando en la Municipalidad, pero también ejerciendo su función y después del 2015 al 2020, en el Cesfam de Ralco.

Precisa que no recuerda la fecha exacta en que ellos recibieron su carta aviso, pero fue hasta octubre – noviembre de 2019 y que el único fundamento que se utilizó para el despido de ellos fue el término de contrato, porque eso dijo la carta de aviso que se le entregó a cada uno de ellos, no hay un fundamento que sea fehaciente para ser utilizado, sino que no existe otra causal que esté apuntada en ese documento, que eso le consta, porque Carola Ascencio, don Juan Tranamil y doña Juanita le mostraron sus documentos, en que se indica que la causal es igual para todos: término de contrato. Indica que en ese documento no vio ninguna razón de peso para su gusto, porque la única palabra utilizada era término de contrato, inclusive –por lo que él maneja- hay muchos otros argumentos legales que aquí no se tomaron en cuenta para que sucediera lo que está sucediendo; por ejemplo, la ley de la “legítima confianza” respecto de los colegas que tienen más de 2 años trabajando, no entiende por qué se les renovó todo ese tiempo sus contratos de trabajo sin ninguna explicación válida desde el momento en que se les terminó el contrato, que se usó el argumento que para él no es válido, porque no hay ningún instrumento legal que dé lugar a que se haya producido esta situación. Señala que la Municipalidad argumentó la situación económica para el



despido de los actores, pero en el documento que les entregaron a los actores no recuerda haber visto esa parte.

Afirma que actualmente está trabajando en la Municipalidad y lamenta estar en esta situación, porque trabaja en la misma área, pero le parece que esto no está bien, y por la misma razón es que está aquí; sin que exista una causal de por medio, un hecho justificado de peso, sin medir el desempeño laboral de los funcionarios que se haya producido algo que justifique el que ya no se les necesite más (sic).

Manifiesta que hasta el año 2017 se ejecutaron las calificaciones de todo el personal de salud de la Municipalidad, pero desde el 2017 en adelante hasta el 2019, cuando ellos dejaron de trabajar, no se hizo este proceso, que es una de las causales que, según su Estatuto, dice que es motivo de seleccionar al personal que se tiene para laborar. Añade que le consta, porque a ninguno se les hizo el proceso de calificaciones y recién se están haciendo ahora hasta el período 2020, eso todavía no está solucionado.

Explica que las calificaciones del año 2017 a la fecha esos procesos no están terminados, esa es una situación que atañe directamente a la parte administrativa del Depto. de Salud, pero esto, al final, repercute en lo que está sucediendo con los colegas despedidos, porque esa es una medida que puede ser utilizada en el desempeño, malo o bueno, pero en este momento no está ese instrumento. Aclara que desde el año 2017 al 2019 no se hicieron las calificaciones de los demandantes, ya que los procesos no se han terminado todavía para los funcionarios en general del área de salud.

Refiere que el Alcalde en una reunión de 21 de diciembre de 2019, habló directamente de una situación de Juan Tranamil, que tenía un mal desempeño, que había reclamos de la gente, eso es todo lo que el Alcalde les manifestó en su oportunidad; que actualmente los cargos que ellos dejaron, se ocuparon luego de que ellos dejaron de trabajar. Añade, respecto de las nuevas personas que ocupan esos cargos, que, en la parte administrativa hay otra



funcionaria que es técnico en enfermería, Natalia Medina, que reemplaza a Evelyn Monsalve; en Butaleibún, hay un colega nuevo, de apellido Paine, pero él no lo conoce; en Trapa Trapa, también hay una persona de apellido Paine, que son dos chicos nuevos que están ahí en esa posta; en la posta Malla Malla, donde trabajaba don Juan Tranamil, también hay una “lolita” nueva, que no conoce, porque llegaron el año pasado a trabajar. No sabe si tienen cercanía con el Alcalde.

Asevera que conoce muy bien el desempeño de las postas de salud rural, porque él trabajó muchos años solo, que el trabajo en postas es de una gran responsabilidad, se trabaja con una población completa: la comuna de Alto Bío Bío está dividida por comunidades pehuenches y cada una de las comunidades tiene su posta de salud rural, en esas postas trabajan dos funcionarios actualmente, quienes deben trabajar de lunes a lunes, y sobre ellos recae todo el peso de la atención de salud rural, porque se hacen rondas médicas, dentro del horario ordinario de trabajo, pero el resto del peso de la responsabilidad se las llevan los funcionarios que trabajan tanto los fines de semana como en horarios nocturnos.

Indica que la diferencia entre los nuevos funcionarios y los actores son los años de experiencia, que es una garantía para la comunidad, el empleador y para el sistema en general que una persona con años de servicio garantiza que el funcionamiento en un establecimiento, en este caso, respecto de don Juan Tranamil, que es la persona con más experiencia por sus años de servicios por lo que se puede confiar en esa persona en el trabajo que ejecuta. Explica que una persona que recién comienza a trabajar puede cometer errores y es muy importante que a esa gente se le haga una buena inducción, que se apoye en otra persona con experiencia; porque es peligroso, porque estamos hablando de la salud de la gente. Allá los funcionarios trabajan con todos, si hay accidentes, si hay partos, todo eso pasa por la experiencia que la persona tenga o no tenga trabajando en la posta, siendo los resultado muy distintos con



una persona que no conozca bien su trabajo al comienzo, no es lo mismo una persona con un año de experiencia trabajando en una población de extrema ruralidad, que no hay conexión directa en las noches, que hay pocos instrumentos para que la gente pueda hacer uso y comunicarse en forma rápida y urgente con el Servicio base que, en este caso, es el Cesfam y los tiempos que se emplean para los desplazamientos y las atenciones requeridas en estos casos, son largos; por lo que se supone que las personas que están en lugares de trabajo apartados tiene que ser gente que tenga años de experiencia.

Indica, respecto de las personas que ocupan los cargos de los actores, que cree que son personas que tienen dos años de servicio, desde el momento que las postas quedaron sin los funcionarios despedidas, son recién titulados, que ya han aprendido, pero no tienen el training que otra persona de 10, 15 o 20 años de servicios.

Respecto de la razón del despido de los demandantes y que se pusiera a nuevas personas sin experiencia en sus puestos, refiere que, en principio, había una queja respecto de don Juan Tranamil, porque había reclamos de la gente, lo que se da en todo lugar, lo que no le parece que pueda ser un motivo que pueda ser utilizado para proceder como se procedió. Agrega que en esa reunión que contaba anteriormente, el Sr. Alcalde les contó que, en realidad, a él lo presionaba la gente de las comunidades porque había gente que se estaba formando y ya estaban apareciendo personas con títulos y les estaban pidiendo que ellos fueron empleados en los respectivos lugares donde ellos viven. Precisa que no sabe si efectivamente es presión lo que sucedió, pero el Alcalde lo manifestó de esa manera, en una reunión en la oficina de la Federación Nacional de los Trabajadores de la Salud Municipalizada en Los Ángeles, el día 21 de diciembre de 2019, en ese momento el Sr. Alcalde fue acompañado por el Sr. Abogado Jorge Contreras, asesor de la Municipalidad en el Depto. de Salud y Educación, y en esa reunión el Alcalde manifestó que aparte de los reclamos que recibía de la posta Malla Malla, ya había llegado



gente para ser contratados en distintos lugares, no sabe si es presión o si es obligación del alcalde hacer eso.

Expresa que la “niña” que trabaja en la posta de Malla Malla, cree que fue quien lo dijo, porque fue la primera persona que llegó a trabajar ahí porque quizás lo pusieron en aprietos.

Con respecto a los despidos, indica que le señalaron que sencillamente fue por un tema de contrato y por reclamos de la gente, presión para contratar a esas personas; que le contaron que era una situación complicada por la confianza que estaba en medio para hacer uso en su legítima defensa, también le dijeron que no existía un buen asesoramiento, porque al Alcalde lo asesoran, no tiene por qué saberlo todo.

Con respecto a los recursos, señala que se habló en algún minuto, pero no le consta que había problemas de recursos. Estos se entregan de un año para otro desde octubre y ya tenían considerada la población que venía trabajando desde el 2019 y los que quedaron sin trabajo fueron reemplazados.

Reitera que el Alcalde dijo que había recibido presiones de la gente que venía con título para ser contratados y ocupar los cargos.

Contrainterrogado por la parte denunciada, señala que trabaja desde el 15 de mayo de 1982, desempeñando funciones como técnico nivel superior en S S Ralco, además es director es director de Asoc. Gremial hace muchos años, no recuerda pero puede ser desde antes del 2004. Conoce la ley 19.378 que señala la forma de ingreso y termino de prestación de servicios.

Señala que las partes en juicio estaban sujetas a este estatuto y contrato a plazo fijo, que diciembre de 2019 prestaron labores, debe ser hasta el último día hábil, y que no tiene ningún contacto y no sabe la situación financiera del Depto. de Salud.

6°.- Que, por su parte, la denunciada ofreció e incorporó la siguiente prueba:

6.1 Prueba Documental.



Juan Transito Tranamil Larenas.

- 1.- Decreto alcaldicio N°034, de fecha 06 de diciembre de 2004.
- 2.- Decreto alcaldicio N°61, de fecha 02 de enero de 2019.
- 3.- Decreto alcaldicio N°4188, de fecha 22 de noviembre de 2019.
- 4.- Oficio de notificación N°112, de fecha 22 de noviembre de 2019.

Juana Guacolda Paine Manquepi.

- 1.- Decreto Alcaldicio N°164, de fecha 01 de julio de 2013.
- 2.- Decreto Alcaldicio N°48, de fecha 02 de enero de 2019.
- 3.- Decreto Alcaldicio N°4193, de fecha 22 de noviembre de 2019.
- 4.- Oficio de Notificación N°111, de fecha 22 de noviembre de 2019.

Evelyn Monsalve Salamanca.

- 1.- Decreto Alcaldicio N°49, de fecha 02 de enero de 2015.
- 2.- Decreto Alcaldicio N°41, de fecha 02 de enero de 2019.
- 3.- Decreto Alcaldicio N°4190, de fecha 22 de noviembre de 2019.
- 4.- Oficio de Notificación N°114, de fecha 22 de noviembre de 2019.

Carola Ascencio Díaz.

- 1.- Decreto Alcaldicio N°202 y Contrato de Prestación de Servicios, ambos de fecha 01 de abril de 2015.
- 2.- Decreto Alcaldicio N°007, de fecha 02 de enero de 2019.
- 3.- Decreto Alcaldicio N°4189, de fecha 22 de noviembre de 2019.
- 4.- Oficio de Notificación N°117, de fecha 22 de noviembre de 2019.

Paola Panes Panes.

- 1.- Decreto Alcaldicio N°278, de fecha 10 de junio de 2015
- 2.- Decreto Alcaldicio N°50, de fecha 02 de enero de 2019.
- 3.- Decreto Alcaldicio N°4187, de fecha 22 de noviembre de 2019.
- 4.- Oficio de Notificación N°119, de fecha 22 de noviembre de 2019.

Otros:

- Decreto Alcaldicio N°559, de fecha 22 de enero de 2019, que otorga asignación municipales que Indica.



- Oficio N°36, de fecha 12 de junio de 2018, de la Municipalidad de Alto Biobío.

- Oficio N°33, de fecha 19 de junio de 2019, de la Municipalidad de Alto Biobío.

Oficio N°46, de fecha 07 de agosto de 2019, de la Municipalidad de Alto Biobío.

- Oficio N°55, de fecha 16 de octubre de 2019, de la Municipalidad de Alto Biobío.

- Copia de Reportaje del Diario La Tribuna, de la Provincia de Biobío, publicado con fecha 09 de octubre de 2019, disponible en la página web www.latribuna.cl

- Copia de Informe trimestral de deuda acumulada al 30 de abril de 2020.

- Decreto Alcaldicio N°4191, de fecha 22 de noviembre de 2019.

- Decreto Alcaldicio N°4194, de fecha 22 de noviembre de 2019.

- Decreto Alcaldicio N°4195, de fecha 22 de noviembre de 2019.

- Decreto Alcaldicio N°4196, de fecha 22 de noviembre de 2019.

6.2 Oficios.

Oficio solicitado al Director Regional Servicio Electoral Región del Biobío, de fecha 16 de Junio de 2020, que responde al requerimiento de la causa laboral Rit T-1-2020, solicitado por el Tribunal.

6.3 Prueba Confesional.

6.3.1 Juan Tranamil Larenas: Rut: 2.983.536-2

Consultado desde hace cuando desempeñaba funciones en la comuna de Alto Bio Bio don Juan señala que trabajaba en servicio salud como facilitador 2 años y en dic 2004 se fue a prestar servicios a posta Malla Malla bajo la modalidad contractual de Nombramiento a Plazo Fijo hasta diciembre 2019 . Recibió una carta por falta de recursos. No había más recursos. Prestó servicios desde diciembre 2004 a diciembre 2019, siempre en Posta de Malla



Malla. Cuando entró a trabajar, no podía ingresar ningún otro Tens por un tema territorial, la experiencia fue estratégica en la parte de su trabajo, manejando su propio idioma lo que me llevo a tener experiencia intercultural. Trabajó 15 años como Ten cuando se creó la comuna. En relación al despido como se entera de su despido y como se le indica, señala que fue bastante complicado como familia porque lo vió como persecución política. Quedó sin ingresos y con la pandemia se le complico bastante la vida. Señala que le llegó una carta que no tenía ninguna justificación, solo que no habían más recursos en Alto Bio y por eso lo estaban despidiendo. Una colega de el que estuvo en Malla Malla, estaba a punto de terminar sus estudios como Tens y ahí la familia le solicito que cuando el saliera, la iban a ingresar a la posta. Por una deuda política. El sr Piñaleo hizo campaña en casa de esta colega que está actualmente en su puesto, con el compromiso con la familia de darle trabajo a su hija Ana Julia Suarez Calpan, quien está actualmente en su puesto

Respecto a cómo explica que la Municipalidad no tenía recursos y luego contrata a esta chica? Señala no ser efectivo porque trabajaba en la mesa comunal donde los recursos son desde noviembre para el próximo año y cuando lo desvincularon y luego contrataron a Ana Julia Suarez Calpan pasó un año y medio y al lo despidieron el 31 de diciembre 2019 y Ana Suarez ya estaba trabajando con el 15 días más o menos antes que se fuera de la Posta y luego ella quedo en el cargo de el y desconoce la calidad en al cual fue contratada.

6.3.2 Juana Paine Manquepi: Rut 13.803.751-7.

Consultada por cuantos años trabajó en la comuna de Alto Bio Bio, señala que 8 años bajo la modalidad contractual de plazo fijo desde el 2013 a Diciembre 2019 fecha en la cual señala que le llega una carta azul que indicaba que no seguía trabajando por falta de recursos y que sabe la situación financiera de alto biobio y no cree que sea cierto porque en su lugar pusieron otros Tens a plazo , cree que la despidieron por prejuicio político, persecución



porque el alcalde y otro colega que pusieron en su lugar para que le hicieran campaña el 2019. Como Tens atendía gente, paciente, niños, adultos, embarazadas y niños que no tenían sus vacunas. Trabaja como Tens 8 años, al comienzo trabajó en el hospital de Los Ángeles y luego postuló a alto Biobío. Trabajó en la Posta de Trapa Trapa y comenzó a trabajar ahí cuando la comuna recién se creó. Respecto de su trabajo cree que no es comparable su experiencia con la persona que la reemplaza ahora, porque son nuevos y no tienen experiencia. Ella es pehuenche y por eso puedo comunicarse pero no sabe si la persona que la reemplaza habla mapuche. Además de lo que señala en la carta no tuvo alguna dificultad por la cual la despidieron, porque realizaba un buen trabajo.

6.3.3 Evelyn Soraya Monsalve Salamanca.

Indica que prestó labores desde el 1 de abril de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2019, el alcalde era el sr Piñaleo. Ella estaba con licencia médica, se enteró que se rumoreaba que podría recibir la carta azul, llamo al departamento a consultar si era cierto y le dijeron que no manejaban esa información, siendo que los demás compañeros le entregaron la carta, luego en la tarde la llaman para informarle que su carta estaba en chilexpress.

No había justificación alguna para desvincularla, por su parte, realizaba labores de digitadora administradora en la parte de GES, realizando sus funciones efectivamente, sin reclamos, calificaciones excelentes.

El documento señalaba que era por término de contrato, que especificaba que el fin de contrato era por deudas.

Contrato de plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2019 del Estatuto Administrativo.

No conoce la realidad financiera del departamento de salud, solo se rumoreaba que había deudas y había más personas que no se le renovaba el contrato.

No sabe si ella fue desvinculada por motivos políticos, y ella tenía que regresar trabajo, a la persona que la está reemplazando, por descarte la única



que pertenecía a la comunidad, que no fuera partidaria del partido político, él prefería a su gente de etnia pehuenche. Yo no pertenecía a ningún partido político ni pertenecería a “su gente”

No hubo una reorganización del personal, la mayoría vive en Ralco y yo era la única que viajaba de Santa Barbara.

Después de eso, llegaron nuevas personas, en su lugar, pusieron a otra persona que estaba trabajando en el vacunatorio.

6.3.4 Paola Andrea Panes Panes.

Refiere que trabaja en Alto Bio Bio desde agosto de 2014, 31 de diciembre de 2019, nombramiento contrario plazo a fijo, del estatuto atención primaria municipal, El alcalde era el sr. Piñaleo

Dejo de prestar servicios, el 29 noviembre, con la notificación de la no renovación de su contrato, sobre déficit monetario, dentro del depto. Salud Municipal. El contrato era plazo fijo bajo es Estatuto de Atención Primaria Municipal.

La no renovación fue por motivos políticos, había persona que trabajaba en urgencia por postnatal, que Jaime Paine Rebolledo el es partidario de don Nibaldo, todos saben que el anda metido por campaña, política y le cobraron favores políticos, a partir de enero de 2020, de manera permanente a la fecha.

La misma gente de la comunidad, fue en agosto de 2020 a entregar ayuda a Covid por el Rotary Club, conocía al revés y al derecho y le hicieron saber que la familia Rebolledo es partidaria del alcalde, reciben ayuda por favores políticos, porque es una familia grande. Fue una reorganización para que una persona ocupara su puesto.

6.4 Prueba Testimonial.

6.4.1 José Suazo Malla: Rut 11.485494-8

Dice conocer a las partes en juicio, a todos porque se integró laboralmente en mayo 2019 y los conoció en el contexto del trabajo, trabajaron hasta el 31 diciembre 2019, sabe que se terminaron su contrato a



fines del año 2019, tenían contrato a plazo fijo. Los motivos para la no revocación están relación a la reorganización por motivos financieros, la realidad del Depto. de salud está vinculada a la gestión del Cesfam y siempre existió un déficit financiero y se hacía necesario rebajar algunos ítems. El déficit tiene que ver con la fuente de ingreso a la que se financia el Sistema de Salud, que es un monto que se recibe por cada habitante de la comuna que no alcanza a cubrir todos los funcionarios. Las postas funcionan con 2 Tens y el Cesfam van rotando los funcionarios en rondas semanales.

Es director Cesfam de alto Bio Bio desde mayo 2019 y su nombramiento es por el Depto. De salud pero no participó de un concurso público, lo designaron. Conoce a Juan Tranamil, a Juana Paine, Evelyn Monsalve, Paola Panes y a Carola Ascencio pero desconoce desde cuando trabajan.

Señala que no hubo un despido, fue una conclusión del contrato por una reorganización de causas financieras, déficit financiero.

No sabe el número de personal de planta en el Servicio de Salud y actualmente no ha aumentado la dotación en el Cesfam y en la dirección de salud alto Bio Bio tampoco lo sabe.

El testigo trabajó hasta diciembre de 2019 con las partes en juicio, estaban a cargo de su dirección y no se le consultó por que debían despedirse a estas personas y no a otras.

6.4.2 Ronald Venegas Aqueveque: Rut 13803731-2:

Conoce a las partes en juicio porque eran funcionarios del dpto. de salud y su contrato venció el 31 de diciembre 2019, tenían contrato a plazo fijo, hasta el 31 diciembre y lo sabe porque estaba en la dirección y todos los contratos pasan por su persona. Respecto a la pregunta por qué no fueron renovados señala que los contratos son hasta el 31 de diciembre, por lo tanto es una no renovación, no un despido.



Se les notifica el 30 de noviembre y los motivos son temas presupuestarios, Don Ronald señala que fue director de finanzas y como contador estoy ligado al tema financiero y que conoce el déficit financiero del Serv. De salud. El presupuesto no necesariamente puede llegar como ingreso y tienen un presupuesto de 1900 millones que debieran llegar pero no necesariamente llegan, nunca se sabe si el programa se va a cumplir. El déficit nace producto de un proyecto AGL que les financiaba gastos operacionales pero el 2019 no llego, porque el Minsal dijo que no los iban a apoyar en gastos operacionales. Y el AGL fue 400 millones de pesos

En cuanto a la dotación de funcionarios, tiene entendido que eran 141 funcionarios y actualmente 131 como dotación actual.

Fue director entre noviembre 2018 hasta noviembre 2019 y antes trabajó en la municipalidad como encargado de finanzas del depto. De salud. Actualmente es encargado de finanzas depto. De salud. Pero trabaja como encargado de finanzas desde el 2012. Dice conocer a Juan Tranamil, Juana Paina, Doña Evelyn Monsalve, Paola Panes y Carola Ascencio su cargo pero desconoce desde cuando ingresaron al servicio. Respecto de Doña Ana Suarez la conozco por nombres y no sabe desde cuando trabaja Ana Suarez y Jaime rebolledo.

Señala que los actores demandantes fueron despedidos por materias presupuestarios y que si hay gente contratadas en las postas, los que trabaja en el Cesfam también fueron a las postas, hubo una restructuración. Hubo una estructuración pero desconozco el detalle. Es facultad del Alcalde quien prorroga o no los contratos. **Respecto de los despidos, es facultad del alcalde el determina al tipo de contrato según los temas presupuestarios y finaliza señalando que no sabe por qué se despidió a estas personas y no a otras.**

7°.- Valoración de la prueba. Hechos acreditados.

Que valorada la prueba de acuerdo a la sana crítica conforme lo establece el artículo 456 del Código del Trabajo, esto es, conforme las razones, jurídicas, lógicas, científicas, técnicas o de la experiencia inspirada en



los principios que emanan de la legislación laboral, se puede establecer con la prueba incorporada que:

a.1 Que don Juan Tránsito Tranamil Larenas se desempeñó como TENS en la posta de salud rural de Malla Malla desde el 12 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 2019 (15 años), por medio de contrato fijo, dependiente del Depto. de Salud Municipal de la I. Municipalidad de Alto Bío Bío, como da cuenta certificado N° 49 de la encargada de personal de la entidad edilicia referida, certificado del Lonko de la comunidad Newen Mapu de Malla Malla, refrendado por los diversos contratos y anexos incorporados por ambas partes, además de las declaraciones de los testigos y absolventes.

a.2 Que doña Juana Guacolda Paine Manquepi se desempeñó como auxiliar paramédico en la posta de salud rural de Trapa Trapa desde el 1 de julio de 2013 al 31 de diciembre de 2019 (6 años), por medio de contrato fijo, dependiente del Depto. de Salud Municipal de la I. Municipalidad de Alto Bío Bío, como da cuenta certificado N° 30 de la encargada de personal de la entidad edilicia referida, certificado del Lonko de la comunidad Kiñe Leche de Trapa Trapa, refrendado por los diversos contratos y anexos incorporados por ambas partes, además de las declaraciones de los testigos y absolventes.

a.3 Que doña Carola Ascencio Díaz se desempeñó como TENS en el Cefam Ralco desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019 (3 años y 11 meses), por medio de contrato fijo, dependiente del Depto. de Salud Municipal de la I. Municipalidad de Alto Bío Bío, como da cuenta certificado de la encargada de personal de la entidad edilicia referida, refrendado por los diversos contratos y anexos incorporados por ambas partes, además de las declaraciones de los testigos y absolventes.

a.4 Que doña Paola Andrea Panes Panes se desempeñó como TENS en la posta de salud rural de Butalelbum desde el 11 de junio de 2015 al 31 de diciembre de 2019 (4 años y 6 1/2 meses), por medio de contrato fijo, dependiente del Depto. de Salud Municipal de la I. Municipalidad de Alto Bío



Bío, como da cuenta certificado N° 51 de la encargada de personal de la entidad edilicia referida, refrendado por los diversos contratos y anexos incorporados por ambas partes, además de las declaraciones de los testigos y absolventes.

a.5 Que doña Evelyn Soraya Monsalve Salamanca se desempeñó como personal administrativo en el Cesfam Ralco desde el 1 de abril de 2015 al 31 de diciembre de 2019 (4 años y 8 meses), por medio de contrato fijo, dependiente del Depto. de Salud Municipal de la I. Municipalidad de Alto Bío Bío, como dan cuenta los diversos contratos y anexos incorporados por ambas partes, además de las declaraciones de los testigos y absolventes.

b) Que la comunicación en que se les informó el término de sus funciones carece de motivación.

c) Que, luego de la separación de sus funcionarios, continuaron en los cargos de las demandantes, nuevos funcionarios, a pesar del déficit presupuestario del Municipio.

d) Que, no se logró acreditar por la Municipalidad el motivo de la desvinculación de los actores o de otras personas.

e) Que, los funcionarios despedidos no compartían las ideas políticas del Sr. Alcalde ni la forma de funcionamiento de las postas y Cesfam en que se desempeñaban.

8°.- En la especie, los demandantes han interpuesto denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en su relación laboral y con ocasión del despido, en relación al artículo 2 del Código del Trabajo y artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, ello, en síntesis, al haber sido desvinculados de sus funciones, sin causa justificada, toda vez que la “verdadera” causal que no se esgrime en la carta aviso radicaría en razones políticas del Sr. Alcalde, de ocupar esos cargos con personas simpatizantes a sus ideas políticas.



9°.- Tratándose de una acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador, regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte demandante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar a la demandada -cumplida la exigencia antedicha por el denunciante- la justificación y proporcionalidad de las medidas, pues como lo señala el artículo 493 del Código del Trabajo *“cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

Conforme a lo anterior, el legislador no ha exonerado al trabajador de su obligación de rendir prueba en el juicio de tutela, debiendo en consecuencia aportar indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales invocados, correspondiéndole en tal caso al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Por lo que, para que sea procedente la acción tutelar es necesario que el empleador, por sí o por intermedio de quienes lo representan, en el ejercicio de sus facultades, haya limitado el pleno ejercicio de las garantías fundamentales de algún trabajador. Así las cosas, corresponderá dilucidar, en primer lugar, si el trabajador denunciante cumplió con este estándar probatorio que le era exigible.

10°.- Previo al análisis de si la prueba incorporada es indiciaria de la vulneración de derecho que alega la denunciante, es preciso hacerse cargo de si es posible ejercer este tipo de procedimiento respecto de funcionarios municipales.

Al respecto, es preciso considerar que el estatuto jurídico que vínculo a las partes de este juicio es la Ley 18.883, sobre Estatuto Administrativo para



Funcionarios Municipales, que prescribe en su artículo 1° *“El estatuto administrativo de los funcionarios municipales se aplicará al personal nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades. A los alcaldes sólo les serán aplicables las normas relativas a los deberes y derechos y la responsabilidad administrativa. Los funcionarios a contrata estarán sujetos a esta ley en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de estos cargos.”*

La misma normativa señala en su artículo 2, en sus primeros incisos *“Los cargos de planta son aquéllos que conforman la organización estable de la municipalidad y sólo podrán corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la ley N° 18.695. Respecto de las demás actividades, se deberá procurar que su prestación se efectúe por el sector privado.*

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, la dotación de las municipalidades podrá comprender cargos a contrata, los que tendrán el carácter de transitorios.

Los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan cesarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido dispuesta la prórroga con treinta días de anticipación, a lo menos.”

Con todo, la acción de tutela intentada por los actores, se encuentra regulada en el Código del Trabajo, estableciéndose como regla general, que este cuerpo normativo regula las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, y excluye de su competencia a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, y en general, a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.



Agrega el inciso tercero del artículo 1 del citado Código del Trabajo, que *“Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.”*

Conforme a lo expresado y de acuerdo a una primera lectura, es posible entender que respecto de este grupo de trabajadores no les serían aplicables las normas del Código del Trabajo, sin embargo necesariamente se debe reconocer su aplicación en los siguientes casos: a) cuando exista una omisión de regulación o vacío legal, es decir, el Código del Trabajo y sus leyes complementarias pueden ser aplicables respecto de materias o aspectos no regulados en los estatutos de los trabajadores del sector público, y b) cuando exista una compatibilidad de regímenes, es decir, que las materias que resulten aplicables en razón del vacío legal existente en sus estatutos, no sean contrarios a estos últimos.

En virtud de lo anterior, se ha señalado que el Código del ramo resulta aplicable por ejemplo, en los límites de las contrataciones temporales, al analizar formalidades de una renuncia, con los mecanismos de protección ante la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores durante la vigencia de la relación laboral o con ocasión del despido, contenidos en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo; y frente a la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo para conocer de los conflictos jurídicos derivados de relaciones laborales, regidas por el Código del Trabajo u otras normas especiales, de acuerdo a lo señalado por el artículo 420 letra a). Entonces, al analizar las normas que han sido citadas de manera precedente, y de acuerdo a una interpretación armónica que se debe efectuar de las mismas, es dable sostener que la normativa enunciada, habilita a esta Juez para conocer de la denuncia de tutela laboral intentada por el actor, al contemplarlo el inciso tercero del artículo primero del Código del Trabajo, pues el Estatuto



Administrativo para Funcionarios Municipales no contempla una acción especial cuyo objeto sea la protección de los derechos fundamentales, siendo en consecuencia, totalmente compatible con su estatuto especial, pues a propósito de esta normativa se busca cautelar derechos fundamentales reconocidos a todas las personas, sin distinción alguna, efectuando de esta manera un reconocimiento a los trabajadores del sector público gozan de derechos fundamentales, los que son plenamente exigibles en su relación con el Estado, según se desprende del propio texto Constitucional, el que en su artículo 1 inciso 1º señala que, “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, luego en su artículo 5 inciso 2º dispone que, “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”, del principio de vinculación directa de la Constitución consagrado en su artículo 6, “Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República. Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona institución o grupo”, finalmente, el artículo 19 de nuestra carta fundamental enumera los derechos fundamentales garantizados a todas las personas.

Para arribar a la conclusión anterior, se tuvo además en consideración la aplicación del “principio pro homine o pro civis”, que obliga a extender de la forma más amplia posible, la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, sin distinción del sector donde se desempeñen, y que, “en caso de duda ante la hermenéutica debe inclinarse la más beneficiosa a tutela de derechos fundamentales”.

En razón de lo anterior, es que se estima procedente la aplicación de esta acción de tutela respecto de los funcionarios municipales demandantes.



11°.- Que, en el caso de autos, la demandante estima que concurren los siguientes indicios de vulneración de derechos, los que se analizarán a continuación:

a) Documento que da cuenta de los fundamentos de la no renovación no otorga con la precisión debida los fundamentos para nuestra no renovación.

Al analizar el decreto alcaldicio N° 4188, de 22 de noviembre de 2019, emitido por el Depto. de Salud Municipal de Alto Bío Bío, por el que se comunica el término del contrato a plazo fijo de don Juan Tránsito Tranamil Larenas, en que luego de referirse a normas en sus considerandos 8 a 13 se señalan antecedentes de aquella decisión, los cuales son:

“8. Que, el Departamento de Salud Municipal a través de Alcalde don Nivaldo Piñaleo Llulén, por medio de distintos oficios administrativos ha representado constantemente, durante el año calendario de 2019, la situación financiera de déficit presupuestario vigente en las arcas del Departamento en cuestión, el cual es de público conocimiento,

9. Que, para mayor abundamiento, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 3o, inciso 2o, de la Ley Nc18,575, dispone que "la Administración del Estado deberá observar los principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, coordinación impulsión de oficio del procedimiento, impugnabilidad de los actos administrativos, control probidad, transparencia y publicidad administrativas, y garantizará la debida autonomía de los grupos intermedios de la sociedad para cumplir sus propios Principios que este municipio ha respetado a cabalidad, dando estricto cumplimiento por sobre todo a la responsabilidad, eficiencia y eficacia en la administración de los recursos.

10. Que, con fecha 19 de Junio de 2019, a través de Oficio Ext. N°33 del Departamento de Salud Municipal, se da cuenta de la situación financiera a Dr. Luis Castillo Fuenzalida, Subsecretario de Redes Asistenciales, haciendo especial énfasis en el total de los ingresos, a la fecha, que se estaban percibiendo por remesas y aportes mensuales por la suma de M\$94.033, con un promedio de gasto



mensual de M\$119.061. A raíz de ello, es que se genera una brecha mensual operativa básica M\$25.028 y, a su vez, un déficit operacional básico proyectado a Diciembre de 2019 de M\$300,336, ello no contempla los desembolsos por concepto de mantención de vehículos, equipos e infraestructura, arriendo de vehículos y otros gastos que son de carácter contingente, estacionarios o de programación trimestral (Leña, Cenabast, Dental, Laboratorio, mat. de aseo, mat. de oficina, entre otros), los cuales vienen a elevar la brecha y por ende a aumentar la deuda exigible, lo cual eleva el déficit proyectado promedio a M\$500.000.-

11. Que, a su vez por medio del oficio indicado en el numerando anterior, se le hace presente al Subsecretario de Redes Asistenciales que atendida la situación financiera existente una de las posibles medidas a tomar es la " de restringir o suprimir gastos, sean estos del Sub.21. rebajar horas de la dotación, prescindir de los gastos por concepto de honorarios y restringir gastos del Sub.22 (...)"

12. Que, con fecha 07 de Agosto de 2019, a través de Oficio Ext. N°46 del Departamento de Salud Municipal dirigido a don Arturo Zúñiga Jory, nuevo Subsecretario de Redes Asistenciales, se reitera representación de estado financiera del Departamento de Salud de Alto Biobío indicando a su vez que "Conforme a años anteriores, el presupuesto ha sido financiado por aportes extras (promedio AGL anuales M\$350.000), provenientes desde el nivel central, mediante glosas AGL (Convenios de apoyo a la gestión), los cuales estaban "abiertos", con estricta supervisión por parte del SSBB, tanto para gastos del Subtitulo 21 y Subtitulo 22, no obstante, acorde a los lineamientos entregados en el mes de junio, los AGL va no vienen a financiar las líneas de gastos operacionales ni continuidad de recurso humano, con lo cual se nos genera una problemática para sustentar el presente presupuesto (...) Debido al déficit, las primeras medidas son de restringir o suprimir gastos, sean estos del Sub.21 (rebajar horas de la dotación, prescindir de los gastos por concepto de honorarios, viáticos, horas extras, entre otros) y restringir gastos del Sub.22, no obstante, todas estas medidas irían en desmedro de la oferta profesional, de la oferta de medicamentos e insumos, de la oferta de transporte, de la gestión de metas, operatividad de la infraestructura actual (de un



Cesfam de 500 m² a uno de 1.100 m²) y de las mejoras implementadas este año 2019, atentando directamente a la calidad de nuestros servicios, por ende, se sugiere atender la necesidad desde el ángulo de los ingresos".

13. Que, con fecha 16 de Octubre de 2019, a través de Oficio Ext. N°55, del Departamento de Salud Municipal, dirigido a Dr. Jaime Mañalich Muxi, Ministro de Salud, planteando nuevamente la representación de la situación financiera del Departamento, argumentos que corresponden a los señalados en los tres numerando anteriores e indicando que "los proyectos AGL, acordes a los nuevos lineamientos (NO financian gastos operacionales ni Recurso Humano), mantenemos una deuda que esta sin respaldo financiero, la cual al 31 de Septiembre de 2019, asciende a M\$147.142 sin embargo, esta se eleva, considerando las órdenes de compra pendientes de facturación y los gastos por concepto de honorarios de extensión horaria médica y dental, además de los gastos por concepto de médico de llamado urgencia rural. Considerando una proyección del gasto, se calcula un monto de \$230 millones, como deuda devengada"*

Para finalmente señalar que la razón de la desvinculación del Sr. Tranamil, en la forma que sigue:

“14. Que, la motivación del presente acto administrativo se sustenta en la necesidad de prescindir de los servicios del profesional indicado y que ellos sean cesados, ello atendiendo al **déficit presupuestario** existente a la fecha por parte del Departamento de Salud Municipal de Alto Biobío, debidamente representado en innumerables instancias, como se ha mencionado anteriormente, en razón de que el Alcalde debe velar por una correcta administración del bien común general y de que el Departamento de Salud debe actuar bajo la lógica de los gastos en eficiencia y eficacia, ajustándose a las necesidades atingentes y al marco legal que nos regula.”

Por su parte, mediante Oficio Interno N° 112, del Alcalde (S) de la comuna de Alto Bío Bío, se le informa al Sr. Tranamil la no continuidad de su designación bajo la modalidad a Plazo Fijo en virtud de Decreto Alcaldicio N° 061 por 44 horas semanales, de fecha 02 de enero de 2019, que tiene fecha de



término al 31 de diciembre de 2019, en calidad de TENS. Lo anterior se fundamenta en la causal **vencimiento del plazo convenido en el Contrato**, artículo 48, letra c), de la ley N° 19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, según el decreto N° de fecha 22 de noviembre de 2019f y en DA N°4.188 de fecha 22 de noviembre de 2019, que añade fundamento el término de contrato.

Lo mismo se reitera en el Decreto Alcaldicio N° 4.193, de 22 de noviembre de 2019 y Oficio Interno N° 111, de igual fecha, del Alcalde (S) de la comuna de Alto Bío Bío, respecto de doña Juana Guacolda Paine Manquepi; en el Decreto Alcaldicio N° 4.190, de 22 de noviembre de 2019 y Oficio Interno N° 114, de igual fecha, del Alcalde (S) de la comuna de Alto Bío Bío, respecto de doña Evelyn Soraya Monsalve Salamanca; en el Decreto Alcaldicio N° 4.187, de 22 de noviembre de 2019 y Oficio Interno N° 117, de igual fecha, del Alcalde (S) de la comuna de Alto Bío Bío, respecto de doña Paola Andrea Panes Panes.

b) La no vinculación política electoral con las autoridades del municipio.

Al respecto, con fecha 16 de junio de 2020, mediante oficio N° 1, evacuado por el Director Regional del Servicio Electoral Región Bío Bío, se indica que, teniendo a la vista la información proporcionada con esta fecha por la Dirección Nacional, en el archivo de los duplicados de registros generales de afiliados, según comunicaciones de los partidos políticos, que conserva este Servicio actualizado al 31 de mayo de 2020, la afiliación política de los ciudadanos es la siguiente:

Don(ña) Tranamil Larenas Juan Transito, Cédula Nacional de Identidad N° 12.983.536-2, no figura con afiliación política vigente.

Don(ña) Paine Manquepi Juana Guacolda, Cédula Nacional de Identidad N° 13.803.751-7, no figura con afiliación política vigente.



Don(ña) Monsalve Salamanca Evelyn Soraya, Cédula Nacional de Identidad N° 13.579.265-9, no figura con afiliación política vigente.

Don(ña) Ascencio Díaz Carola Andrea, Cédula Nacional de Identidad N° 15.628.018-6, no figura con afiliación política vigente.

Don(ña) Panes Panes Paola Andrea, Cédula Nacional de Identidad N° 17.921.599-3, no figura con afiliación política vigente.

c) La proximidad con la próxima elección municipal, que es un hecho de público conocimiento que el presente es un año electoral municipal, y que la celebración de dichas elecciones se realizará el día 25 de octubre del presente año.

Que, si bien es cierto, efectivamente es un hecho público y por lo que no necesita acreditarse que las elecciones municipales están próximas a realizarse, por la situación de la contingencia, ellas se postergaron para el 15 y 16 de mayo del presente año.

Circunstancia que por sí misma -entiende el Tribunal- no constituye un indicio, distinto habría sido señalar que el Sr. Alcalde se presentaría como candidato en los próximos elecciones municipales, no obstante pudiera tener importancia en relación con los demás.

d) El reemplazo por otros profesionales y técnicos de la salud en sus funciones, siendo que, en el documento que venía en informar de nuestra no renovación -despido- señala un supuesto déficit municipal en la materia.

Al respecto, tal como dan cuenta los testigos de la denunciante y especialmente de la denunciada, se reconoce por estos -y por últimos especialmente- que los cargos que detentaban los actores fueron prontamente ocupados por otros funcionarios, sin perjuicio del déficit presupuestario en el área de salud que se menciona en la comunicación de término de su contrato a plazo fijo.



Que, tal como se señala por los testigos de la denunciante, además los nuevos funcionarios no tenían la experiencia necesaria para abordar la complejidad de la atención de salud en zonas rurales apartadas, como Ralco, Trapa Trapa, Malla Malla o Butalebún; que los actores se desempeñaban de buena forma desde hace varios años, relacionándose con la gente de la comuna, especialmente al conocer su lengua y costumbres

e) La vinculación política electoral de los nuevos funcionarios que vienen en reemplazarnos en sus funciones con las autoridades municipales.

Este indicio no ha podido acreditarse, toda vez que del Oficio del Servicio de Registro Electoral respecto de las personas distintas de los actores que allí se mencionan –que se presume que serían quienes ocupaban actualmente sus puestos- no presentan afiliación política.

Por otra parte, de las declaraciones de los testigos de la denunciante refieren que el Alcalde habría sufrido una suerte de presión de familias de la zona para incluir a sus hijos en la Municipalidad, lo que se habría verificado a través de la ocupación de los cargos de los actores, lo que unido a que el Tribunal hará efectivo los apercibimientos relativos a la absolución de posición y al no haber presentado la totalidad de la exhibición de documentos solicitada, especialmente en lo relativo a los decretos de nombramiento de los nuevos funcionarios que detentan actualmente los cargos de los actores, como se prescribe en los artículos 454 N° 3 inciso primero y 453 N° 5 del Código del Trabajo, respectivamente, es que dará por acreditado este indicio.

De los indicios que han podido acreditarse, se puede sostener que existe una motivación de la conducta de la Municipalidad, que relaciona la no renovación de los contratos de los afectados con el déficit presupuestario del Depto. de Salud de la demandada.



12°.- Que, existiendo los indicios referidos, corresponde a la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, como lo prescribe el artículo 493 del Código Laboral.

Así, de lo que ya sido establecido, la Municipalidad fundó la decisión de desvincular a los funcionarios municipales que se desempeñaban en el Depto. de Salud de la Municipalidad de Alto Bío Bío, en diversas postas de comunidades apartadas, además del Cesfam Ralco, en un supuesto déficit presupuestario de dicho Depto. lo que habría motivado la no renovación de sus contratos a plazo fijo.

Es preciso señalar al respecto, que no se ha podido acreditar el déficit presupuestario, ya que no son idóneos para ellos reportajes de un periódico local u oficios anteriores o posteriores a la separación de funciones de los demandantes, no allegándose un informe pericial que podría haber dado más luces al efecto.

Sin perjuicio de lo cual, y aun de entenderse la existencia de dicho déficit presupuestario, no se logró probar por la demandada por qué se despidió a dichos actores y no a otras personas, si como se declaró tanto por los testigos de su parte como de la contraparte realizaban perfectamente sus labores, tienen la experiencia requerida, incluso eran queridos y reconocidos por las personas de la comuna, y no obstante se les desvincula por razones presupuestarias y, sin embargo, nueva personas ocupan sus lugares en forma casi inmediata por lo que señalan los testigos de las partes, absolventes y de la prueba documental, y apercibimientos legales aplicados relativos a los artículos 454 N° 3 inciso primero y 453 N° 5 del Código del Trabajo.

Por otra parte, consultados los testigos de la demandada, respecto de cuál fue la motivación de separar de sus funciones a los demandantes si se consideró su opinión para ello, teniendo presente que se trataba de jefes de servicio que podrían estar más enterados que el Sr. Alcalde de su desempeño, indicaron expresamente que no se les consultó de dicha decisión y no saben



por qué si les desvinculó a ellos y no a otras personas, en suma, que se trataba de una decisión del Alcalde.

En relación a una supuesta reorganización de personal indicada por los testigos de la demandada, aquello no fue referido en la comunicación de desvinculación de los actores, por lo que el Tribunal no se hará cargo de ello.

Y, por último, el Tribunal destaca lo manifestado por la propia Municipalidad en los decretos de no renovación de contratos a plazo fijo de los actores, de idéntico tenor respecto de cada uno de los demandantes, en que se indican otras medidas que pudieran haberse adoptado, como por ejemplo: “restringir o suprimir gastos, sean estos del Sub.21. rebajar horas de la dotación, prescindir de los gastos por concepto de honorarios y restringir gastos del Sub.22 (...).”

En base a lo cual, se estima que no se ha justificado la razonabilidad de la conducta, la que pudiera afectar derechos fundamentales de los ex funcionarios, lo que se analizará a continuación.

13°.- Que, finalmente corresponde acreditar, si la actuación del Municipio infringe o no los derechos fundamentales que se estiman conculcados por la denunciante.

De lo reseñado, se constata la vulneración por parte del Municipio de los siguientes derechos:

a) El derecho a la no discriminación, consagrado en la Carta Fundamental en el art 19 N° 16, al “prohibir cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos” y **a nivel legal en el artículo 2 del Código del Trabajo incisos tercero a quinto** “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil,



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

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo”

Ello porque ante una misma situación de hecho de supuesto déficit presupuestario, se eligió desvincular a los demandantes y no a otras personas, y poner en su lugar a personas afines a las ideas políticas del Alcalde, cuando en su lugar podrían haberse adoptado otras medidas, que ya se refirieron.

En el mismo sentido, si bien no se trata de un derecho propiamente reconocido por esta acción, es preciso consignar que efectivamente los demandantes tenían a su favor el denominado “principio de confianza legítima”, teniendo presente sus años de servicio, y cuyos contratos han sido sucesivamente renovados, por –a lo menos- más de dos años, lo que se aplica en la especie; en que el Municipio debe comunicar su cambio de criterio por un acto positivo; el cual debe ser debidamente fundado, lo que no aconteció en la especie, como se ha dicho.

14°.- En cuanto a las medidas concretas de reparación. Que el artículo 495 del Código del Trabajo dispone en su número 3 que se deben adoptarse las medidas destinadas a obtener la reparación derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, el Tribunal estima ajustado al mérito de los antecedentes, el que se le den disculpas públicas a la denunciante, a través de un medio de difusión social, como por ejemplo, en la página web del Municipio, en la forma que se dirá.

15°.- En cuanto a la reparación del daño psicológico. Que el artículo 495 del Código del Trabajo menciona el contenido especial que debe tener la



sentencia en la parte resolutive y en su número 3 precisa, en su parte final expresando que “incluidas las indemnizaciones que procedan” y conforme una correcta interpretación sistemática de las normas contenidas en el párrafo 6, del Capítulo II del Libro Cuarto del Código del Trabajo “Del Procedimiento de Tutela Laboral” resulta que dicha alusión la hace en estrecha relación con lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero, parte final, del Código ya referido, al mencionar, que comprende las indemnizaciones por término de la relación laboral, las que fueron solicitadas, y de una indemnización especial cuya naturaleza es más cercana a una real valuación de los perjuicios en la que el juez puede determinar su monto dentro de los topes que establece la ley permitiendo al juez apreciar el daño producido, especialmente el moral.

Que, con ocasión del incumplimiento del derecho a la no discriminación en materia laboral, particularmente por razones políticas, derechos que fueron infringidos en estos antecedentes, el Tribunal la avaluará prudencialmente, de acuerdo al mérito de todos los antecedentes aportados, especialmente considerando la duración de los servicios prestados por los denunciados, como su experiencia en la ejecución de labores en condiciones extremas, se estima prudente fijarla en 8 meses de remuneraciones, teniendo presente su última remuneración mensual, que de acuerdo a la prueba documental y a los apercibimientos legales aplicados y ya mencionados, corresponden a: Juan Tranamil Larenas \$1.446.987; Juana Paine Manquepi \$1.153.987; Evelyn Monsalve Salamanca \$969.165 Carola Ascencio Díaz \$1.002.937 y Paola Panes Panes \$1.032.763.

16°.- En cuanto a las prestaciones solicitadas.

Que se dará lugar a las prestaciones solicitadas de indemnización de años de servicio y al recargo que establece el artículo 168 del Código del Trabajo.

No se accederá a la indemnización por falta de aviso previo, entendiéndose que su desvinculación se les comunicó con fecha 22 de



noviembre de 2019, que se haría efectiva el 31 de diciembre del mismo año, como tampoco el feriado legal o proporcional solicitado, considerando que no se determinó el período demandado.

17°.- En cuanto a la aplicación de las multas. Que el artículo 495 del Código del Trabajo, como se indicó, menciona el contenido especial que debe tener la sentencia en la parte resolutive y en su número 4 señala “la aplicación de las multas a que diere lugar; de conformidad a las normas de este Código.” Que al no tener una sanción especial las conductas realizadas, se deberá estar a lo dispuesto en el artículo 506 del Código ya referido y se impondrá en los términos que se expresará en la parte resolutive de la sentencia.

18°.- Que, en razón de lo resuelto no se emite pronunciamiento sobre la acción de despido injustificado, al ser planteada en forma subsidiaria.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 41, 42, 63, 67, 73, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 445, 453, 454, 456, 457, 459 y 486 y siguientes del Código del Trabajo, y normas del Código Civil pertinentes, se declara:

I.-QUE SE ACOGE la denuncia interpuesta por don JUAN TRANSITO TRANAMIL LARENAS; doña JUANA GUACOLDA PAINE MANQUEPI; doña EVELYN SORAYA MONSALVE SALAMANCA, doña CAROLA ANDREA ASCENCIO DÍAZ, y doña PAOLA ANDREA PANES PANES, todas ya individualizadas de de tutela laboral con ocasión del despido en contra de su ex empleador la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALTO BÍO BÍO, representada por su alcalde don NIBALDO EUSEBIO PIÑALEO LLAULEN, ya individualizados, y se declarara la existencia de un despido vulneratorio de derechos fundamentales, al haberse afectado los derechos a la no discriminación de los actores y en consecuencia, se ordena a la Municipalidad de Alto Bío Bío, representada por su Alcalde:

a) Que se otorguen disculpas públicas, por escrito, a los denunciantes, mediante un medio de difusión social, que pudiera ser la página web de la



Municipalidad, leídas ante la comunidad convocada al efecto, y en presencia de los actores, en que se reconozcan sus responsabilidades por las vulneraciones a los derechos fundamentales que han sido declaradas en el presente procedimiento de tutela; en que se precise que la desvinculación verificada respecto de las denunciadas obedeció a una desvinculación vulneratoria de los derechos fundamentales indicados; y se asuma el compromiso de velar por que estos hechos no se repitan en el Municipio.

b) El pago a favor de las denunciadas de una indemnización reparatoria de los daños causados, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, ascendente a la suma promedio de ocho remuneraciones mensuales, considerando la última remuneración mensual de los mismos, esto es:

- Juan Tranamil Larenas: \$11.572.184
- Juana Paine Manquepi \$9.231.896
- Evelyn Monsalve Salamanca \$7.753.560
- Carola Ascencio Díaz \$8.023.496
- Paola Panes Panes: \$8.262.104

c) El pago de una indemnización por años de servicios prestados, por las siguientes sumas:

- Juan Tranamil Larenas: \$15.911.753 (11 años)
- Juana Paine Manquepi \$6.923.922 (6 años)
- Evelyn Monsalve Salamanca \$4.845.975 (4 años y fracción superior a 6 meses)

-Carola Ascencio Díaz \$4.011.748 (3 años y fracción superior a seis meses)

- Paola Panes Panes: \$5.163.815 (4 años y fracción superior a 6 meses)

d) Recargo del artículo 168 del Código del Trabajo:

- Juan Tranamil Larenas: \$7.955.877
- Juana Paine Manquepi \$3.461.961



- Evelyn Monsalve Salamanca \$2.422.988

-Carola Ascencio Díaz \$2.005.874

-Paola Panes Panes: \$2.581.908

e) El pago de una multa de tres unidades tributarias mensuales, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 495 y 506 del Código del Trabajo

e) Que las prestaciones ordenadas pagar, devengarán reajustes e intereses de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II.- Que no se emite pronunciamiento sobre la acción de despido injustificado, por ser planteado en carácter de subsidiario.

III.- Que se dispone, bajo apercibimiento el apercibimiento de multa del artículo 492 del Código del Trabajo, para el caso de denuncia de incumplimiento, la realización de una audiencia de control de cumplimiento de la sentencia dentro del mes siguiente a su realización y si correspondiere, se proceda a remitir a la Instancia de Cumplimiento, aplicando al efecto las normas del artículo 468 inciso 2º respecto de la indemnización determinada por la sentencia, en cualquiera de sus medidas y en beneficio de la denunciante.

IV.- Que, ejecutoriada que sea la sentencia, remítase copia de ésta a la Dirección del Trabajo para fines de registro.

V.- Que no se condena en costas a la demandada, al no haber sido vencidas totalmente.

Regístrese, notifíquese a las partes en la forma que establece el inciso final del artículo 457 en relación con el artículo 494 del Código del Trabajo.

Rit T-1-2020

Ruc 1940185750-0.

Dictada por doña Mery Laura Ramírez Escalante, Juez Suplente del Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Santa Bárbara.





A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>