

**PRIMER JUZGADO DE LETRAS MELIPILLA**  
**ACTA DE AUDIENCIA DE LECTURA DE SENTENCIA PROCEDIMIENTO TUTELA LABORAL**

FECHA	28/11/2017		
RUC	17- 4-0024347-6		
RIT	T-10-2017		
MAGISTRADO	GREGORY ROJAS CERDA Juez Suplente		
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	Marisol Aranda		
HORA DE INICIO	13:16		
HORA DE TERMINO	13:20		
N° REGISTRO DE AUDIO	17- 4-0024347-6-1344		
PARTE DEMANDANTE COMPARECIENTE	CAROL MACARENA OVIEDO FARIÁS, RUN 15404199-0, domiciliado en Calle los peumos 199 MELIPILLA (no comparece)		
ABOGADO	OSCAR ANDRÉS ÁLVAREZ SUÁREZ, RUN 10401256-6 (NO COMPARECE)		
FORMA DE NOTIFICACION	<a href="mailto:oaalvarez@hotmail.com">oaalvarez@hotmail.com</a>		
PARTE DEMANDADA COMPARECIENTE	CORPORACION MUNICIPAL DE MELIPILLA PARA LA EDUCACION Y SALUD, RUN 71293900-1, domiciliado en Calle arza 1576 MELIPILLA, representante legal Iván Rodrigo Campos Aravena el cual otorga Mandato especial para el Allan Wilkins Altamirano (NO COMPARECE)		
ABOGADO	ANDRES ANGULO TAMARIN ( NO COMPARECE)		
FORMA DE NOTIFICACION	<a href="mailto:Asesor.juridico@corcmumel.cl">Asesor.juridico@corcmumel.cl</a>		
ACTUACIONES EFECTUADAS:	SI	NO	ORD
(HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)			
LECTURA DE SENTENCIA	X		

**ACTUACIONES PREVIAS:**

Se deja constancia que los intervinientes no han concurrido a la presente audiencia, no obstante de haber sido notificadas de la misma.

Asimismo el Juez Suplente don Gregory Rojas Cerda, quien dirigió este juicio, ya no se encuentra en funciones como Juez Suplente toda vez que el plazo de la suplencia establecido en su nombramiento fue cumplido, por lo que se encuentra impedido de hacer lectura de la misma, por lo que procede a dar la lectura de la sentencia en estos autos el Juez Suplente de este Tribunal don Felipe Arancibia Lay Men. Integra en audio.

**LECTURA SENTENCIA:**

Integra en audio.



**Melipilla, veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete.**

**VISTOS:**

**PRIMERO:** Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Melipilla, con fecha 04 de mayo del año en curso, comparece doña **Carol Macarena Oviedo Farías**, cédula de identidad N°15.404.199-0, con domicilio en Los Peumos N°199, Población La Foresta, Melipilla, quien denuncia por vulneración de derechos fundamentales y en subsidio demanda por despido injustificado indebido e improcedente y en ambas demandas cobro de prestaciones, en contra de la **Corporación Municipal de Melipilla para la Educación y Salud**, persona jurídica de derecho privado, representada legalmente por su presidente don Iván Campos Aravena, cédula de identidad N°14.246.702-K, ambos domiciliados en calle Vicuña Mackenna N°383- A, Melipilla.

Señala que empezó a prestar servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada con fecha 03 de marzo de 2003, mediante contrato escrito de trabajo, desempeñando para esta las funciones de “Auxiliar Paramédico de Enfermería del Departamento de Salud” dependiente de la demandada, con 44 horas semanales, que los contratos de trabajo se renovaban anualmente bajo el epígrafe contrato de trabajo, salvo en dos oportunidades, en las cuales formalmente los documentos se denominaron contrato de prestación de servicios a honorarios (se refiere al 02 de Enero de 2015 y hasta el 31 de marzo de 2015); que posteriormente desde el 01 de junio del año 2010 y hasta el día 10 de marzo del año en curso, en dicho periodo fue contratada de conformidad a la Ley 19.378, por la misma demandada, haciendo las mismas funciones, incluso le subieron su remuneración y ascendió un grado, es más, la misma resolución del nombramiento hacía referencia al N°1416 de fecha 03 de Marzo de 2003, habiendo plena identidad entre las partes empleadora respecto de las obligaciones, con la misma jornada de trabajo, desde el 03 de marzo de 2003, hasta el 2010 y posteriormente hasta el año 2017 sin que hubiese finiquito laboral entremedio.

Agrega que durante el transcurso de tiempo de vigencia de la relación laboral, que se inicia desde el mes de marzo de 2003 y hasta el mes de febrero y marzo de este año, ocurrieron distintos hechos que no son sino constitutivos de vulneración de derechos fundamentales conforme detalla.



En cuanto al indicio, comenta que este se contiene en la resolución administrativa dictada por don Iván Campos, en calidad de Presidente de la Corporación Municipal de Melipilla, que declara la salud incompatible de la actora por tener licencias por más de seis meses en un periodo de dos años, un total de doscientos dos días de licencia médica en un periodo de dos años al 16 de febrero de 2017, excediendo largamente el plazo de seis meses establecido en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y por lo anterior se declaró la vacancia del cargo, resolución que no es sino un indicio instrumental, en este caso una resolución de carácter administrativo que efectivamente permite establecer que durante la vigencia de la relación laboral que la unió con la demandada, se afectó esta garantía de indemnidad, por el contenido del reproche jurídico que contiene el documento referido en relación al desempeño de su cargo y ocupación, ya que refiere que a consecuencia de hacer uso del legítimo derecho de licencias médicas por un determinado periodo de tiempo se declara por parte del señor alcalde que su salud es incompatible con el desempeño del cargo.

Alude a que efectivamente gozó del derecho a licencia médica por un conjunto de episodios de depresión que fueron ocasionados por la defunción de una colega de trabajo con la cual ella trabajaba en forma permanente, pero que las licencias médicas que presentó en su lugar de trabajador a su empleador fueron todas y cada una de ellas aprobadas sin cuestionamiento de ningún tipo, y esto debido a que fundamentalmente siempre se caracterizó por ser una persona trabajadora, diligente, responsable, que incluso trabajaba durante bastantes horas extras en distintos consultorios, por lo que entiende que esta declaración de salud incompatible, es un acto total y completamente arbitrario, y carente de fundamentos plausibles, ya que durante todo el transcurso de los meses de diciembre de 2016, enero y febrero de 2017, trabajo sobretiempo en distintas reparticiones públicas sin inconveniente alguno, que la declaración de salud incompatible es una lápida a su carrera de trabajadora dentro del sector público, ya que en los hechos se le presenta que no se encuentra capacitada para ejercer su profesión para la cual si lo está.

Reitera que los hechos denunciados afectan su derecho a la integridad psíquica, además de su derecho al respeto y protección a la honra de la persona establecidos en los artículos 19 N° 1 y 4 de la Carta Fundamental, respectivamente, dejándola literalmente como una incapaz, lo que le causa un menosprecio frente al resto de sus colegas, y de hecho se



delegaron sus funciones a otras personas, quienes no se encuentran debidamente investidas y/o capacitadas para el cargo que ostentó.

Que también se ve afectado el derecho a la protección del trabajo, establecido en el artículo 19 número 16 de nuestra Carta Fundamental, esto es, por el hecho de que se le anule en el ejercicio de sus funciones para las cuales fue contratada, lo que afecta claramente a la protección de su trabajo, ya que efectivamente se desempeñó por largos años como trabajadora en el sector de salud de esta comuna, que fue ascendida de grados, asistió a numerosos cursos de capacitación.

Que igualmente se conculca seriamente al artículo 2 inciso 4 del código del trabajo, entre otros, aquellos que generan distinciones en base a opiniones políticas y que tengan por objeto anular o alterar las igualdades de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, ya que doña Eliana Amunategui, le manifestó en el transcurso del mes de febrero de este año que no debía ir a trabajar en forma tan ordenada, ya que así provocaría envidia de las demás colegas y de igual forma, en el mes de marzo de esta año cuando le entregó la notificación de aviso de despido, ella la despedía ya que el Alcalde había dado esa orden, ya que necesitaba entrar gente nueva a ocupar su cargo, y que su desvinculación se debía a motivos políticos y por otro lado así aprendería a no pedir más licencias médicas.

Por lo anterior y previas citas legales que invoca, solicita tener por interpuesta en procedimiento de aplicación general denuncia de tutela de derechos fundamentales por vulneración de garantías en contra de Corporación Municipal de Melipilla para la Educación y Salud, acogerla y ordenar en definitiva el pago de las siguientes prestaciones en su favor: indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero del código del trabajo, y 162 inciso cuarto, por \$913.036.- indemnización del artículo 489 inciso tercero del código del trabajo, con un total de once meses de la última remuneración mensual imponible, esto es la suma de \$10.043.396.- el aumento de un 100% de conformidad al artículo 168 del código del trabajo, por \$10.043.396.- condenar a la demandada a cualquier otra medida que se estime idónea a la reparación de los actos lesivos, y en consecuencia dada la existencia de daños morales cometidos en su contra pide la suma de \$20.000.000.- sumas que deberán pagarse con reajustes e intereses; mas las costas de la causa.

**En subsidio, demanda por despido injustificado indebido e improcedente más cobro de prestaciones,** en contra de la misma demandada, Corporación Municipal de Melipilla



para la Educación y Salud, reiterando los mismos antecedentes de inicio y término de la relación laboral, funciones que realizaba, jornada de trabajo que jamás hubo finiquito laboral, entendiéndose que existe una continuidad en la relación jurídica laboral y que la remuneración mensual imponible por la prestación de dichos servicios promedia la suma de \$913.036.-

Dice que, con fecha 08 de marzo se le comunicó por escrito el término de la relación laboral para con la demandada y cuya carta de aviso de despido es del siguiente tenor, cuyo contenido sustantivo no hace sino convertirla en una carta de aviso de despido, solicitando el pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, incremento legal del 100%, intereses y reajustes y costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que con fecha 27 de junio de 2017, la parte demandada, **Contestó la demanda** impetrada en su contra, invocando primeramente que opone **excepción de incompetencia absoluta del Tribunal**; y que como tal cual lo sostiene y reconoce la propia denunciante, el vínculo laboral que la unió con la Corporación Municipal de Melipilla, fue en calidad de funcionaria, y sus derechos y obligaciones estuvieron reguladas por el Estatuto de Salud de Atención Primaria, que constituye una Sistema Especial de regulación, como ocurre con otros Estatutos Especiales, cita el artículo 1.

Agrega que el hecho de que las contrataciones del personal que trabaja en la Salud Municipal, esté sujeta a las disposiciones del Estatuto aludido, no constituye una facultad, sino que una obligación para el empleador. Este Estatuto Especial, es el cuerpo normativo propio y aplicable a este tipo de funcionarios, teniendo como fuente la ley. Con todo y cumpliendo con el mandato legal, este hecho ha quedado expresado en el acto administrativo que ha dado origen a la relación. En definitiva, y como puede apreciarse, la naturaleza jurídica de relación que la demandante mantuvo con la “Corporación” fue siempre de naturaleza estatutaria, así consta en los vistos y parte resolutive del acto mediante el cual se vincula con su empleadora. La Resolución N°1416, dice que el vínculo estatutario tiene como origen el artículo 14 y siguientes de la Ley N°19.378, documento que la propia demandada ha acompañado como medio de prueba a estos autos, y por tanto no puede menos que reconocer.

En este mismo sentido, la doctrina sostiene de manera conteste que la relación existente entre el funcionario público y el Estado, no tiene como sustento un contrato, que según la



doctrina, tratándose de funciones estatutarias, ni siquiera se podría hablar de un contrato administrativo, que cuando una persona ingresa a la Administración Pública lo hace manifestando su deseo o voluntad de ingresar y también existe manifestación de voluntad cuando la Administración incorpora a esa persona a un Servicio determinado, dictando el correspondiente acto administrativo de nombramiento. Pero ni en la generación de ese vínculo ni en la regulación legal de esa relación existe un atisbo de algo “convencional” que la relación entre el funcionario y la Administración del Estado, está unida por lo que se ha denominado “vínculo estatutario” que tiene la característica de ser unilateral y potestativo, al ser el Estado, quien unilateralmente fija las reglas que regularan dicha relación y las modifica, sin que se requiera la voluntad del funcionario.

Por último, refiere aplicable para el caso la Ley 19.378, Ley 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, y que el código del trabajo no está considerado entre los cuerpos legales que rigen supletoriamente al personal de que se trata, De consiguiente, el Estatuto de los Funcionarios Municipales se aplica supletoriamente al personal regido por la Ley 19.378, no obstante el carácter de derecho privado que tienen las corporaciones que administran y operan la atención primaria de salud municipal, y el código del trabajo sólo es aplicable a la situación contemplada por el artículo 6 transitorio de la ley citada.

A mayor abundamiento, refiere que la incompetencia absoluta del Tribunal para conocer de estos autos deriva de las disposiciones sobre Procedimiento de Tutela Laboral, contenidas en el código del trabajo. El artículo 485 del dicho cuerpo normativo, que consagra el procedimiento de tutela laboral, establece que ese procedimiento se aplica a las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores cuando resultan lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

Razones todas por las que solicita sea acogida, con expresa condena en costas para la actora, disponiendo que la denunciante deberá ocurrir al Tribunal que corresponda en Derecho, como son los Juzgados civiles.

**En subsidio, contesta denuncia por Tutela de Derechos Fundamentales** aludiendo a que la ex funcionaria y demandante ha hecho uso de innumerables licencias médicas en el ejercicio de sus funciones, lo que en sí mismo no reviste reparo alguno, ya que efectivamente todo funcionario puede sufrir enfermedad o accidente y evidentemente tiene



el derecho a guardar reposo por el tiempo que un diagnóstico y prescripción médica lo estime necesario.

Pero que en este caso, este derecho está expresamente consagrado en el artículo N°19 del Estatuto de Salud de Atención Primaria. Que la Ley N°19.378, establece además una serie de requisitos que los funcionarios deben acreditar para ingresar a una dotación de salud de atención primaria, cita normas legales, artículo 13, 48, del Estatuto Administrativo Municipal artículo 147, 148, el que establece los requisitos copulativos por los cuales el alcalde puede considerar la salud de un funcionario como “Incompatible” por lo que rechaza categóricamente los dichos de la demandada, en orden a afirmar que existirían algún tipo de motivación subjetiva en la aplicación de la causal.

Que es la Corporación Municipal, haciendo uso del legítimo ejercicio de un derecho consagrado en la norma estatutaria, previa verificación de los supuestos de hecho que exige el artículo N°148 de la Ley 18.883, ha puesto término al vínculo estatutario, que mantenía con la demandante, sin que las licencias hayan sido profesionales o por alguna que formen parte de las excepciones que las normas legales aplicables consideran.

De la lectura de su libelo, no hace una relación o descripción de los mismos y el modo o forma en que supuestamente se produjo la vulneración de los derechos fundamentales.

Ahora en lo tocante a la **demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones**, aduce preliminarmente que el Estatuto Administrativo, establecido por la Ley N°18.834, nada tiene que ver con la regulación de los funcionarios de salud de atención primaria municipal. Sin perjuicio de ello, la demandante lo cita reiteradamente en los fundamentos legales para fundamentar su acción de tutela. Y luego de manera impropia nuevamente cita esta disposición para fundamentar la demanda subsidiaria de despido injustificado, norma que no tiene relación alguna con las materias propias de esta “Litis”.

Suma, que la institución del despido injustificado es total y absolutamente impropia e improcedente, en el caso de marras, las que son propias de una relación laboral, situación muy diversa al vínculo estatutario que ligo a la demandante con la “Corporación”, ya que la institución regulada por el artículo N°148 de la Ley N°18.883 no regula una causal de despido, ya que no estamos frente a normas del código del trabajo.

Por todo lo anterior solicita los rechazos impetrados en todas sus partes, con expresa condena en costas.



**TERCERO:** Que en audiencia preparatoria del día 05 de julio de 2017, **Llamadas las partes a conciliación**, ésta no se produjo.

Que a razón de aquello, se recibió la causa a prueba estableciéndose **como hecho no controvertidos:** **1.-** Que existió una prestación de servicio de la actora para con la demandada, hasta el día 08 de Marzo de 2017. **2.-** Que se dictó la resolución administrativa por el presidente del directorio de la demandada, por la cual se declaró salud incompatible con el cargo de la demandante, en virtud de licencias médicas superiores a 6 meses en un periodo de 2 años y declaración de vacancia del cargo. Y como **hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:** **1.-** Fecha de inicio de la prestación de servicio entre las partes, continuidad y naturaleza de la misma. **2.-** Efectividad de haberse afectado por la demandada derechos fundamentales de la demandante mientras existió la prestación de servicios; derechos conculcados, hechos y circunstancias de la misma. **3.-** Remuneración pactada y percibida. **4.-** Existencia y procedencia de las prestaciones laborales demandadas. **5.-** Justificación de la separación de la demandante de su cargo

**CUARTO:** Que la parte demandante rindió en juicio oral, las siguientes probanzas:

**a) Documental:** **1.-** Tres contratos de trabajo de fechas 06 de enero de 2005; 02 de enero de 2007; y 02 de enero de 2007 entre la demandante y la demandada.- **2.-** Contrato de prestación de servicios de fecha 02 de enero de 2015 entre la demandante y la demandada.- **3.-** Resolución N°1416 de fecha 01 de junio de 2010 suscrito entre la demandante y la demandada. **4.-** Tres certificados de antigüedad laboral emitidos por la demandada de fechas 08 de noviembre de 2013; 08 de junio de 2015 y 29 de marzo de 2017. **5.-** Ordinario N°011 de don Alan Wilkins Altamirano de fecha 03 de marzo de 2017.- **6.-** Declaración de salud incompatible mediante resolución N°150 de fecha 08 de marzo de 2017.- **7.-** 5 Liquidaciones de sueldo de la demandante correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2016 y enero, febrero y marzo de 2017.

**b) Testimonial:** Previo juramento de rigor declararon:

**1.- Paola Andrea Vilchez Vilchez**, cédula de identidad N°11.655.386-4, 46 años, casada, técnico en párvulos, domiciliada en Nicolo Paganini N°0710, villa Galilea, Melipilla.

Quien narró que conoce a la demandante hace mucho tiempo, que fueron compañeras de trabajo, ella ingresó el 2011, la demandante ya estaba ahí, trabajaron por 4 años juntas, que cuando iba al consultorio Boris Soler se encontraba con Carol, también en el campo cuando





hacían visitas se encontró con ella, la demandante trabajaba para la Corporación Municipal de Melipilla, área salud, quien ingresó en el año 2003, que tenía horario de 8:30 a 5:30 horas, con periodo de colación, en Bollenar entraba a las 8:30 y salían a las 5:00 horas, ella cumplía horas extras, se quedaban de turno, la Directora era Viviana Amunategui, quien era la superior de la demandante, que en las postas se firma libro, en el consultorio se marca reloj control, que hacían bien su trabajo, que se les calificaba anualmente, la demandante nunca le comentó ningún problema, se les mandaba a capacitarse todos los años, cada dos años iban subiendo de grado, que sabe que la demandante tuvo licencia médica, enfermedad, pero no sabe específicamente porque, que fue despedida por licencias médicas por la Corporación Municipal de Melipilla, la demandante estuvo hasta el año 2016, ella no le comentó si le hicieron finiquito, no sabe los años de las licencias médicas de la demandante, que la remuneración era cercana a los 400 mil, que trabajó para el mismo empleador, en el consultorio Boris Soler, Posta Bollenar y otros, eso lo determina quien está a cargo de la Corporación, la doctora Elena Amunategui.

A la demandada dijo que ella ingresó en el 2011, trabajó cerca de 5 años con la demandante, que Carol trabajó desde el año 2003, eso lo sabe porque ella le comentó y vio sus liquidaciones de sueldo del año 2011 en adelante, la superior de la demandante era la Dra. Eliana Amunategui, ella estuvo un tiempo en el consultorio en 2011 ó 2012, después estuvo en gerencia, cuando no estaba la jefa, estaba la Dra. María Jesús, ella estaba a cargo del consultorio Boris Soler, pero su jefe directa era la Dra. Amunategui, la razón o motivo de la demanda de Carol, son los derechos del trabajador, ella como trabajadora tenía derechos, sabe que esta despedida por licencia médica por ningún otro hecho.

**2.- Mery Vanessa Muñoz Padilla**, cédula de identidad N°19.069.760-6, 21 años, soltera, estudiante, domiciliada en villa Esperanza, Pasaje Las Golondrinas N°321, Melipilla.

Comentó que hace 3 años conoce a Carol porque trabajaba para ella cuidándole a su hijo mientras ella trabajaba, trabajó con ella por 3 años, Carol trabajaba horas extras y además estudiaba, por lo que ella también se quedaba a veces viernes y sábado con su hijo, Carol trabajaba para el Consultorio y Posta, su jefa directa era dra. Amunategui, Carol trabajaba en la Corporación Municipal de Melipilla, área de salud, desde el año 2003, cumplía labores de enfermería, vio sus contratos, hacía también Sapu, su horario era de 8:30 a 5:30 horas, firmaba su asistencia con huella digital, siempre trabajo para la Corporación



Municipal de Melipilla, sabe que se le desvinculo por salud incompatible por licencias médicas, las licencias fueron del 2015, todas licencias aprobadas por la Corporación Municipal, licencias por diversas enfermedades, su desempeño era bastante bueno, sabe que no tuvo amonestaciones, sin reclamos, la remuneración era entre 800 a 900 mil pesos, más bonos por metas, y otros que habían en la Corporación, que le comentaba cuando subía de grado, lo que se vinculaba por su desempeño, que económica y psicológicamente para la demandante el despido la puso mal, es más, ella misma dejo de trabajar para ella, la vio súper mal, lloraba, se sentía mal.

Al conainterrogatorio manifestó que no tiene interés en el juicio, ella recibía remuneración por sus servicios que prestaba a Carol, pero que el resultado del juicio no le es relevante, que a Carol la desvincularon por licencias médicas, salud incompatible, eso salía en su despido, ella estudiaba técnico en trabajo social y Carol le preguntaba cosas de su contrato, vio documentos de este tipo y hablaban del tema, vio contratos del año 2014, 2015, no recuerda otros, no tiene conocimiento de algún hecho del cual se desprenda una vulneración de derechos ni del despido injustificado.

**c) Confesional.** Se citó a confesar al sr. Alcalde Iván Campos Aravena compareciendo con mandato legal en su representación, don Alan Douglas Wilkins Altamirano, cédula de identidad N°13.190.841-5, 40 años, casado, ingeniero comercial, domiciliado en El Campanil N°1006, Las Condes.

Quien expuso a las preguntas que le fueran formuladas, que trabaja desde diciembre de 2016 en la Municipalidad de Melipilla, que conoce a la demandante como funcionaria de la Corporación, habiéndola visto como una vez, no sabe que función desempeñaba, sabe que mediante certificado de recursos humanos se dio cuenta de licencias médicas de febrero de 2015 a febrero de 2017, que no sabe cuándo ingresó a trabajar, no sabe cuál era su sueldo, que dejó de trabajar por certificados de licencias de 202 días, él sabe de licencias solo del periodo ya señalado, no sabe si fueron aprobadas o rechaza las licencia, el sr. Alcalde firmó la resolución y que se le puso término a las funciones por salud incompatible.

**d) Exhibición de documentos: 1.-** Contratos de trabajo de la demandante desde el año 2003 hasta el año 2016, ambos inclusive, habiéndose presentado solo del periodo enero a marzo de 2007 y enero a diciembre de 2005, en los que consta prestación de servicios de la demandante para con la Corporación Municipal de Melipilla, por una jornada de 44 horas,



en calidad de auxiliar paramédico de enfermería del departamento de salud, otro contrato correspondiente a periodo enero a marzo de 2015, en calidad técnico en enfermería, con la misma Corporación, no habiéndose exhibido los restantes; **2.-** Copia del Libro de Registro de Asistencia correspondiente a los últimos cinco meses trabajados de la demandante, es decir, el mes de noviembre y diciembre de 2016, enero, febrero y marzo de 2017, en específico entre los días 2 de noviembre de 2016 y miércoles 01 de marzo de 2017, donde consta firma de manera regular de la demandante con diversos horarios de entrada y salida, fluctuante entre las 8:20 de la mañana y las 17:30 horas. **3.-** Calificaciones de la demandante durante todo el periodo trabajado para la demandada, solo se obtuvo años 2013, calificación 7,0; año 2014 calificación 8,2 y año 2017, calificación 7,7. **4.-** En lo concerniente al pago de bonos por desempeño efectuados a la demandante por la demandada durante todo el periodo trabajado, se aparejaron las liquidaciones de los periodos enero de 2013 a marzo de 2017, en los que se advierten bonos de desempeño en diversos meses.

**QUINTO:** Que por su parte el demandado, incorporó en juicio las siguientes probanzas:

**a) Documental:** **1.-** Copia de Resolución N°1416 de la Corporación Municipal de Melipilla de fecha 01 de junio del año 2010. **2.-** Copia de Oficio Ordinario N°11 de fecha 03 de marzo de 2017, de la jefa de RRHH al Gerente de la Corporación Municipal de Melipilla. **3.-** Copia de la Resolución N°150 de fecha 08 de marzo de 2017. **4.-** Copia de planilla Excel del Departamento de Salud de la Corporación Municipal de Melipilla, de las Licencias Médicas de la demandante. **5.-** Copia de notificación personal practicada a la demandante, con fecha 10 de marzo de 2017. **6.-** Copia de Estatutos de la Corporación Municipal de Melipilla, reducidos a escritura pública con fecha de 10 de Mayo de 1982.

**b) Testimonial: Eliana Cristina Amunategui Bustos;** cédula de identidad N°10.003.702-5, 52 años, casada, médico cirujano, domiciliada en Parcela 36-C, Santa Julia, Melipilla.

Refirió que conoce a la demandante, quien fue funcionaria del Departamento de Salud de la Corporación Municipal de Melipilla, no sabe cuándo inició los servicios ahí, ella llegó el 2005 y la demandante ya estaba, que del año 2007 al 2013 fue Directora del Cesfam Boris Soler, en abril de 2013 pasó al Departamento de Salud, en Boris Soler, la demandante estuvo en farmacia, distribución, preparación de pacientes, ella estaba como Directora del establecimiento, por lo que la demandante tenía otros jefes inmediatos, Carol estuvo



rotando en varios lugares, que no es normal que un Director imparta órdenes directas, ella no recuerda haberlo hecho, la separación de la Corporación fue por muchas licencias, acumulo más de 180 días, alrededor de 205 a 210, ese fue el término del contrato establecido en el Estatuto Administrativo, no tiene conocimiento de hechos que hayan vulnerado derechos de la demandante, el tipo de enfermedad corresponde a enfermedades comunes, esa calificación la hace el profesional que extiende la licencia, si se tratara de una licencia del tipo profesional por enfermedad profesional se otorgada por la Asociación Chilena de Seguridad, en este caso se verificó los días por enfermedades comunes.

Al demandante relató que llegó a trabajar en el año 2005, Carol ya trabajaba, pero estaban en lugares distintos, Carol trabajaba por contrato plazo fijo y en 2010 mediante concurso ingresó con contrato de planta, era contrato de trabajo, no sabe si se firmó finiquito, entiende que para el 2003 Carol trabajaba para la Corporación, que Carol tenía jornada de trabajo 44 horas semanales, firmaba libro de asistencia, trabajaba horas extras, con supervisión de jefe, ella pasó por varios centros, directamente ella no estuvo a cargo de ella, no recuerda nombres de superiores directos, que desde el 2003 al 2015 trabajo Carol para la Corporación Municipal, no sabe si trabajo para otras personas, tenía vacaciones, ellos llevan el registro de sus licencias por eso cuando se detecta una situación ella informa al gerente quien hace una resolución, es una sumatoria de días de licencias, las licencias que se contabilizaron estaban todas aprobadas, lo que significa que se hizo todo el proceso, se recibe, se comunica a Isapre o Fonasa, esa entidad la acepta, la rechaza u observa, y se contabilizaron solamente de esto las licencias aprobadas, ella tuvo que conversar dos veces con ella por su desempeño, eso tiene que ver con los informe que evacuan los jefes directos, ella como jefa del departamento llama a los funcionarios para hablar del tema, que su remuneración está cerca de los \$500.000.- que trabajó cerca de 12 años para la Corporación, hizo uso de licencias 2014, 2015, no sabe en específico los días, el cómputo que se hace es en los dos últimos años.

**2.- Viviana Jeannette Duran Astorga**, cédula de identidad N°12.661.961-8, 43 años, casada, periodista, domiciliada en José Miguel Carrera 271, Melipilla.

Conoce a la demandante porque era funcionaria del Departamento del área de salud, para la Corporación Municipal de Melipilla, prestaba servicios desde el año 2003, todos los funcionarios ingresan a prestar servicio con contrato a plaza fijo, luego de concursos a los



que se postula pasan como planta con contrato indefinido, eso está contenido en la Ley 19.378 del Estatuto de Atención Primaria, del año 2010 la demandante tiene la calidad de planta, ella trabaja en el equipo de gestión, coordina al personal de salud en el área administrativa, la demandante trabajo en el Cesfam Elgueta en la última oportunidad, su jefe directo fue la enfermera Carolina Tayba, directora de ese Cesfam, Carol trabajó con ella donde la Dra. Amunategui, que fue su jefa directa e impartía ordenes, Carol cumplía funciones de técnico nivel superior de enfermería, tratamiento, vacunatorio, etc, no recuerda cual fue la remuneración de ella, pero debería alcanzar el bruto a los \$600.000.- dependiendo de bonos, que no conoce ninguna vulneración de derechos del empleador hacia la demandante, con anterioridad a esa fecha tampoco, la causa del término de los servicios fue salud incompatible, más de 180 días de licencias en los últimos 2 años, no sabe el origen de las licencias, la última vez que se contaron los días eran 220 a 222 días.

Al conrainterrogatorio señaló que ella trabaja para la Corporación Municipal de Melipilla desde el 2001 pero con contrato del 2004, Carol recuerda inicio vínculo laboral regido por el Estatuto de Atención Primaria en el año 2003, ella cumplía con horario de trabajo, de 8:30 a 5:30 horas, que algunas entran a las 8 y salen antes, que tenía supervisión directa, no recuerda si hizo horas extraordinarias, jefes directos de ella fueron la Dra. Amunategui, María José Muñoz, Richard Moya, Carolina Tayba, en el Cesfam hay una directora pero además jefes de sectores, el jefe directo es el del sector, no sabe si la Dra. Amunategui actuó como jefa, Carol firmaba libro de asistencia, ella asumió la coordinación del personal desde el año 2011, no vio contratos del 2003, solo de los últimos años, del 2011 en adelante, que como funcionarios sujetos a estatutos no tienen finiquito, se puso término al contrato con fecha 10 de marzo 2017, por salud incompatible, ella hizo uso de licencias médicas, esas fueron aprobadas, el gerente del empleador Alan Wilkins, firmó la resolución que le puso término al contrato con Carol.

**Observaciones a la prueba:** Que ambas partes hacen observaciones a la prueba quedando integro registro de ellas en audio.

**SEXTO:** Que, primeramente resulta necesario emitir pronunciamiento sobre la **excepción de incompetencia** aludida en la exposición que hiciera el demandado en su presentación de contestación de la demanda, respecto de la cual la demandante señaló que efectivamente este Tribunal es competente para conocer esta demanda del trabajo ya que derecho laboral



es un derecho donde prima la realidad de los hechos más que las disposiciones jurídicas o los instrumentos firmados a consecuencia del mismo, y de hecho su parte acompañó junto con la demanda contratos de trabajos firmados por su representada, contratos de antigüedad laboral que datan de distintas fechas, su representada ingresó a prestar servicios para la demandada como trabajadora bajo el contrato de trabajo paradójicamente en la comunicación que se le hace para poner término a su contrato se señala incluso y se cita en el mismo decreto alcaldicio el artículo 162 del código del trabajo, es decir, no tiene ninguna lógica que el Alcalde diga que también se está cumpliendo, si su representada no es trabajadora desde el punto de vista laboral, de hecho dice que el artículo 1 de la Ley 19.296 reconoce a los trabajadores de la administración del estado. Cita además el artículo 1 de código del trabajo, y sus leyes complementarias, también fallos de la excelentísima Corte Suprema 19972-2013 que en el considerando xiv señala que efectivamente la competencia para conocer de las demandas laborales recae en el Juzgado de Letras del Trabajo, por una aplicación lógica el organismo administrativo que es la Contraloría General de la República carece de facultades sancionatorias y carece de las herramientas legales en sus distintos cuerpos legales que regulan su funcionamiento para resguardar los derechos de los trabajadores.

Además refiere que la Contraloría General de la República no es un Tribunal de la república éste es un organismo administrativo, no tiene la facultad ni tiene la atribución ni la potestad que le ha dado la constitución de conformidad al artículo 6 y 7 de la carta fundamental debe ser un Tribunal y el artículo 25 del mismo pacto de San José de Costa Rica incorporado en virtud del artículo 5 de la Constitución Política que alude a nuestro ordenamiento jurídico señala que “toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido efectivo ante los jueces de los tribunales competentes.

Qua acorde a lo anterior, no cabe más para este juzgador que rechazar la excepción opuesta, ya que aquella se funda en la tesis que sustenta el demandado, para argumentar su defensa y con ello rechazar cualquier acto contrario a garantías constitucionales y validar el cese de funciones, esto último, que indica efectuado conforme a la Ley 19.378 denominado Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, aplicable en la especie además de forma supletoria a la Ley 18.883, relativo al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales en cuanto sean conciliables con la Ley 19.378 y su reglamento, para con ello



negar el carácter laboral de la relación contractual que existe entre la actora de autos y la Corporación Municipal de Melipilla, en especial a la aplicación de las normas laborales contenidas en el código del ramo, cuestión que es perfectamente plausible de conocimiento de este tribunal laboral, lo que por lo demás será dilucidado en este mismo proceso, pues la actora sostiene que en los hechos se trata de una relación laboral regida en este caso por las normas del código del trabajo, y es precisamente esa circunstancia última la que debe ser resuelta por el Tribunal, solo descartando la aplicación del código aludido, luego es factible verificar si la tutela y el despido invocado como injusto debe o no someterse a las normas laborales, lo que determina en forma palmaria la competencia de este sentenciador para conocer de dicho conflicto, por lo cual la presente excepción ha de ser rechazada, como se dirá en definitiva.

**SÉPTIMO:** Que en cuanto a la acción subsidiaria de **tutela laboral por infracción de derechos fundamentales.**

La Ley 19.378 denominado Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no establece norma o disposición atinente a esta materia, por lo que acorde a lo consignado en su artículo 4 “*que en todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883*” es decir, Estatuto de los Funcionarios Municipales, norma que tampoco contempla regulación al efecto, y en específico sobre cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten derechos fundamentales, por lo que a falta de aquello, lógico resulta aplicar a este respecto las normas del código laboral, ya que en caso alguno aquello se contrapone a normas estatutarias administrativas, es más, viene con ello a abarcar aspectos no regulados por la ley especial que rige la materia como ha venido sosteniendo la Jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema.

Que la doctrina mayoritaria y a la que se sigue, ha señalado que los indicios deben cumplir con los siguientes criterios: número, deben ser más de dos; concordancia, o sea, deben incidir en una misma dirección; plausibilidad, esto es, los hechos de los que se infiere el indicio debe acreditarse fehacientemente y; deben ser coherentes, las inferencias deben ser racionales, lógicas y conforme al sentido común.

Que, la distribución de la carga de la prueba en este caso de cautela de garantías fundamentales, en lo que dice relación a la afectación al principio de igualdad de trato



relativo a presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido tal vulneración y respecto de las otras afectaciones a derechos fundamentales en las que se apoya, debe hacerlo la actora.

Así las cosas, y tratándose de tutelas por derechos fundamentales, la prueba es indiciaria, pues, se trata de acreditar conductas lesivas que pueden presentar múltiples matices, y darse habitualmente a escondidas bajo apariencia de legitimidad, de modo que, la prueba de los indicios resulta ser un factor esencial en la tutela frente a esas conductas.

Que, entonces habrá de determinar si la prueba rendida es suficiente para demostrar los indicios de la vulneración de derechos que denuncia, considerando inicialmente que la actora en su libelo dio cuenta de afectación al derecho a la vida e integridad física y psíquica; derecho al respeto y protección a honra; la protección al derecho al trabajo; las que refiere han sido conculcadas, la primera de forma sistemática y permanente por el empleador, ello sería a razón de la dictación de la resolución Ordinario N°011 de fecha 03 de marzo de 2017, antes anotada en la prueba documental, en la que se dice que la actora durante el ejercicio de sus funciones profesionales ha hecho uso de reiteradas licencias médicas, las que han sobrepasado el máximo legal permitido por el artículo 48 de la Ley 19.378, declarándose su salud incompatible según resolución N°150 de fecha 08 de marzo de 2017 por el Alcalde sr. Iván Campos Aravena; la segunda por el daño psicológico que ha sufrido padeciendo actualmente depresión ya que dicha decisión le ha causado un menosprecio frente al resto de sus colegas, y la tercera por que se desempeñó por largos años como trabajadora del sector de la salud, con una impecable labor, siendo ascendida, con diversos cursos en su haber, lo cual no sirve de nada ya que se le considera un persona incapaz, finalmente aboga igualmente por la conculcación en base a discriminación indirecta con distinciones políticas, ya que el Sra. Alcalde le habría comunicado a doña Eliana Amunategui que necesitaba otras personas para ocupar su cargo, lo que es de cargo el demandado asentar.

Alegaciones todas que empecen a la parte demandante, que no fuera capaz de sustentar en elemento fáctico alguno de los rendidos en juicio, no advirtiéndose ninguna de las aseveraciones hechas en su presentación en las que daba cuenta de afectaciones arbitrarias e ilegales de su empleador, desde que sus testigos nada de esto expresaron en juicio, tampoco aquello se obtuvo de los declarantes traídos a estrados por su contradictor, lo que





igualmente no deviniera del resto de las probanzas, las que si bien abordan el tema del cese de funciones, todas ellas se encaminan a la declaración de salud incompatible, aquello resulta ser como lo expresa la propia parte demandada propia del ejercicio de la aplicación de la Ley 19.378, siendo el alcalde quien así podrá declararlo como ha acontecido en la especie, por lo que no ha existido discriminación ni directa ni indirecta en el trato dado respecto de otros funcionarios de su mismo tipo, entendiéndose inclusive que el fundamento de las pretensiones de esta naturaleza estaban más bien orientadas a las eventuales consecuencias que el cese de funciones en la parte demandante causó mediante la respectiva decisión de incompatibilidad de salud para seguir en sus labores, más que con ella se afectara derechos consagrados a nivel constitucional de forma arbitraria e ilegal. Motivo por los que de acuerdo a las reglas de la sana crítica, es decir, con respeto a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, este Tribunal, llega a la convicción que en el presente caso no hay indicios suficientes de que se ha producido la vulneración en los términos denunciados por el trabajador, es más, la propia parte que así enarbolo sus pretensiones al término del juicio no hizo énfasis en su prosecución desde que entendía la prueba fue inapta para ello, refiriéndose a ella, solo a requerimiento del Tribunal e indicando escuetamente que lo que más se acreditó fue la demanda subsidiaria, lo que hace igualmente entender que las amenazas a derechos de primer orden claramente no pudieron ser sustentadas en juicio en mérito de las pruebas rendidas, por lo que no cabe más que desechar dichas alegaciones.

**OCTAVO:** Que en lo relativo a la demanda subsidiaria de despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones que se exige, preliminarmente ha de indicarse que de la documental consistente en contratos de trabajo de fecha 3 de enero de 2005; 02 de enero de 2007; 02 de enero de 2015, como de igual forma del certificado otorgado por doña Eliana Amunategui en relación a la demandante, se ha tenido por existente la relación entre la demandante y la Corporación Municipal de Melipilla, en la que consta que prestó servicios como auxiliar paramédico de enfermería, con una jornada de 44 horas, referencia a la que igualmente hicieran alusión los testigos de ambas partes, inclusive que se tratara de una funcionaria conocida por el propio absolvente.

Que así las cosas, y resolviendo a este respecto el apercibimiento solicitado relativo a los contratos de trabajo no acompañados de la actora desde el año 2003 al 2016, ambas fechas



inclusive, se tienen como probadas al no haber sido exhibidos por la parte de quien se solicitaron, dado que son documentos que deben obrar legalmente en poder del empleador, para con ello, decir que la actora inicio su función desde el 03 de marzo de año 2003 hasta el cese de funciones acaecido el día 10 de marzo de 2017, lo que permite circunscribir el periodo de la relación laboral, siendo desde el año 2010 cuando la propia parte demandante arguye fue contratada de conformidad a la Ley 19.378.

Que dicha Ley denominada Estatuto de Salud de Atención Primaria, constituye un Sistema Especial de regulación, como ocurre con otros Estatutos Especiales, como lo son el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de los Funcionarios Públicos. Así el Estatuto de atención Primaria de Salud Municipal, refiere en su artículo 1 *“Esta ley normará, en las materias que en ella se establecen, la administración, régimen de financiamiento y coordinación de la atención primaria de salud, cuya gestión, en razón de los principios de descentralización y desconcentración, se encontrare traspasada a las municipalidades al 30 de junio de 1991, en virtud de convenios regidos por el decreto con fuerza de ley No 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980. Asimismo, normará los aspectos anteriormente citados, respecto de aquellos establecimientos de atención primaria de salud que sean creados por las municipalidades; traspasados con posterioridad por los Servicios de Salud; o que se incorporen a la administración municipal por cualquier causa. También regulará, en lo pertinente, la relación laboral, carrera funcionaria, deberes y derechos del respectivo personal que ejecute acciones de atención primaria de salud.”*

Es decir, dicho artículo, fija el ámbito de aplicación, de lo que deviene decir, que los funcionarios que desarrollan estas funciones en la Atención Primaria y que dependen de una Corporación, son funcionarios públicos por así decirlo el artículo 4 de la misma norma legal, que refiere *“En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales.*

*El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público.*

*No obstante, en materia de concursos, jornada de trabajo, feriados y permisos, a los profesionales funcionarios a que se refiere la ley N° 15.076, les serán aplicables,*



*supletoriamente, las normas de dicho cuerpo legal, en cuanto sean conciliables con las disposiciones y reglamentos de esta ley.”*

Como de igual forma el régimen jurídico que une a estos funcionarios con la Corporación es de carácter estatutario, circunstancias que igualmente se puede apreciar del mérito de las liquidaciones exhibidas por el demandado, donde además de percibirse una remuneración fluctuante por parte de la actora entre los \$400.000.- hasta los \$762.000.- se describe en ellas el tipo de funcionario, en este caso, afecto a estatuto, lo que por lo demás es un hecho así resaltado por la propia actora, el que inclusive se denota de la Resolución N°1416 de fecha 01 de junio de 2010, que también aduce que el vínculo tiene como origen el artículo N°14 y siguientes de la Ley N°19.378, por tanto, estatutario, que lleva aparejado la existencia de un vínculo legal.

Que según se indica, los funcionarios de la atención primaria dependientes de una Corporación, se rigen supletoriamente por la Ley N°18.883, lo que trae una diferencia con el resto de los trabajadores de una Corporación a los que se les aplica el código del trabajo, por lo que en consecuencia por mandato legal no se aplica en este caso de forma supletoria el código aludido, con ello no se quiere decir que el Tribunal es incompetente para conocer y resolver una materia en la que se invocan derechos de naturaleza laboral, sino que simplemente expresar que la normativa que resulta aplicable al caso particular y en base a la cual el Tribunal del trabajo debe verificar que estas se hayan invocado y aplicado al caso particular en la forma que las mismas lo demandan.

De lo anterior y analizada las pruebas rendidas, fluye la existencia de una relación laboral de naturaleza estatutaria, regida por la Ley ya antes anotada N°19.378, por lo que según el artículo 13 del mismo texto legal, *“Para ingresar a una dotación será necesario cumplir con los siguientes requisitos:” “... 3. – Tener una salud compatible con el desempeño del cargo.”*

Por otro lado la cesación del vínculo que unía a la demandante con la Corporación Municipal de Melipilla, se materializó en aplicación del artículo 48 *“Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales: g) Salud irre recuperable, o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la ley N° 18.883”*.



Que según se viene desarrollando, el mentado Estatuto de Salud de Atención Primaria el que se remite al Estatuto Administrativo Municipal, que dispone en el artículo 147.- “*La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales: a) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo;*” a continuación el artículo 148, expresa “*El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.*”

*No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.”*

Que en este caso, del documento signado como Ord. N° 011 de fecha 03 de marzo de 2017, dirigido a don Alan Wilkins Altamirano, da cuenta de licencias médicas tramitadas por ese departamento de Recursos Humanos de la Corporación Municipal de Melipilla, respecto del funcionario del Departamento de Salud, doña Carol Macarena Oviedo Farías, en el periodo comprendido entre el 19 de febrero de 2015 al 16 de febrero de 2017, en los que se refiere N° de licencia, comenzando con la 33477642, de 20 de febrero de 2015, que comprende fecha de inicio el 19 de febrero de 2015, fecha de término, número de días, datos del profesional y estado de licencia, y la última N°14248262 de fecha 14 de febrero de 2017, con esa misma fecha de inicio por un total de 3 días, en las que se finaliza reseñando que el funcionario individualizado presenta un total de 202 días de uso de licencias médicas, misma mención a las que alude la copia de planilla Excel adjuntada al juicio, motivo por el cual con fecha 08 de marzo de 2017, mediante resolución acompañada N°150 el sr. Alcalde Iván Rodrigo Campos Aravena, declara salud incompatible con el desempeño del cargo a la demandante, quien se desempeñaba como técnico de nivel superior en enfermería, categoría C, nivel 10° en la Corporación Municipal de Melipilla, por haber hecho uso de un total de 202 días de licencias médicas en un periodo de dos años, excediendo largamente el plazo de seis meses establecido en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, declarando consecuentemente la vacancia en el cargo.

Que a mayor abundamiento, si bien la norma en cuestión y en base a la cual se adoptó la decisión por parte de la demandada, establece que solo pueden computarse para el cálculo del periodo de licencias médicas exigidas por el artículo N°148, esto es, las que tienen



como fundamento una enfermedad o accidente común, contempla también una excepción, relativa a que no se consideraran para el computo de estas licencias médicas, aquellas que tuvieren como fundamento precisamente una enfermedad profesional o accidente del trabajo, o con ocasión de éste, sin que se acreditara por quien corresponde que alguna de estas licencias tenidas en vista para el cálculo, fuera de esta naturaleza, desde que según se desprende de las probanzas todas las licencias médicas estimadas para el computo tienen como antecedente una enfermedad común, así igualmente lo describió la testigo doña Eliana Amunategui *“esa calificación la hace el profesional que extiende la licencia, si se tratara de una licencia del tipo profesional por enfermedad profesional se otorga por la Asociación Chilena de Seguridad, en este caso se verificó los días por enfermedades comunes”*

Lo anterior que igualmente constara del ordinario N°011 al que ya se refiriera, en el que la jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Municipal de Melipilla, entrega el detalle de las licencias médicas de que ha hecho uso la demandante, de un total de 202 días, cuyo origen se encuentra en enfermedades de tipo común.

Es decir, si se hubiera querido establecer lo contrario, debió haberse hecho uso como lo menciona la propia parte demandada, de la atribución que otorga el propio Estatuto de los Funcionarios Municipales, relativo a solicitar a la Comisión Médica Preventiva que se modificase dicha calificación o en su defecto pudo haber tramitado la declaración por parte de ese mismo órgano de su “salud irrecuperable” hecho que no consta que haya sido acreditado en estos autos.

Que, finalmente y atento a lo que antecede, la jurisprudencia al efecto como en causa rol N°36-2009, de la I. Corte de Apelaciones de Santiago sobre el particular ha resuelto, que no es cierto que el código del trabajo sea la norma aplicable a la especie, pues hay norma expresa, que se encarga de regular el tema, por lo que la medida adoptada por el empleador, en este caso, resulta justificada, no siendo necesario hacerse cargo sobre eventuales pagos de prestaciones que además se demandaron, al haberse desechado la alegación que las hace procedente.

**NOVENO:** Que, las restantes pruebas y alegaciones introducidas por las partes en nada alteran las conclusiones arribadas precedentemente.



Y vistos también lo dispuesto por los artículos 1, 41, 420, 425 y siguientes, 432 y siguientes, 452, 485 y siguientes del código del trabajo, **SE DECLARA:**

**I.-** Que **SE RECHAZA**, la excepción de incompetencia del Tribunal alegada por el demandado.

**II.-** Que **SE RECHAZA** en todas sus partes la denuncia de tutela de derechos fundamentales y la de despido injustificado y cobro de prestaciones deducida de forma subsidiaria por doña Carol Oviedo Farías, en contra de la Corporación Municipal para la Educación y Salud de Melipilla, representada legalmente por don Iván Campos Aravena.

**III.-** Que habiendo resultado merito plausible para litigar, no se condenara en costas a las partes.

Anótese, regístrese y notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

RIT T-10-2017  
RUC 17- 4-0024347-6

**Dictada por don Gregory Rojas Cerda, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Melipilla**

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia, se encuentra grabado en el audio y a disposición de los intervinientes. 1er Juzgado de Letras de Melipilla, veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete.-

