

Chillán, dieciséis de marzo de dos mil veinte.

VISTOS:

DEMANDA.- Don **GUILLERMO ENRIQUE SALAZAR NEIRA**, Profesor, cédula de identidad 10.680.823-6, domiciliado en Villa Brisas de San Agustín Calle Valle del Sur 3207 de la ciudad de Chillan, ha deducido denuncia en Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, en contra de su ex empleador, **la Ilustre Municipalidad de Chillán**, representada legalmente por el Alcalde, don Sergio Zarzar Andonie, Profesor, con domicilio en calle 18 de septiembre 510, Chillán, o quien haga las veces de tal, conforme lo dispone el artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo. EN SUBSIDIO, deduce demanda por despido injustificado.

Expone que tratándose de una acción de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales, la única regulación sobre la materia se encuentra en los artículos 485 y ss. del Código del ramo, no existiendo norma especial que regule esta materia para los funcionarios públicos. De lo anterior, resulta del todo aplicable, las normas que reglamentan la Tutela de Derechos Fundamentales, del Código del Trabajo, respecto de trabajadores del sector público, sin distinción en la forma y naturaleza jurídica de su contratación, al no existir una norma que resguarde dichas garantías en el ámbito público de la contratación.

Se refiere a continuación a la acción del organismo municipal para poner término a su relación con el denunciante, consistente en que el Alcalde de la I. Municipalidad de Chillán dictó el Decreto Alcaldicio N°3.453 de fecha 26 de marzo de 2018, en donde se aplica la sanción de “Término de contrato de trabajo”, invocando la causal del art. 72 letra b) de la ley 18.070, estatuto docente, esto es: “por falta de probidad, conducta inmoral establecida fehacientemente en un sumario”.

Menciona también las normas a las cuales se sometió en su intervención en dicho sumario. Expone el artículo 156 de la ley 18.883 dispone que: “Los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere este Estatuto”. A su turno, el artículo 2 de la ley 18.880, señala: “Ámbito de aplicación. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a los ministerios, las intendencias, las gobernaciones y los



SCRPXWXXHT

servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa. También se aplicarán a la Contraloría General de la República, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, a los gobiernos regionales y a las municipalidades.” El artículo 54 de la ley 18.880, es claro cuando señala que:“Interpuesta por un interesado una reclamación ante la Administración, no podrá el mismo reclamante deducir igual pretensión ante los Tribunales de Justicia, mientras aquélla no haya sido resuelta o no haya transcurrido el plazo para que deba entenderse desestimada. Planteada la reclamación se interrumpirá el plazo para ejercer la acción jurisdiccional. Este volverá a contarse desde la fecha en que se notifique el acto que la resuelve o, en su caso, desde que la reclamación se entienda desestimada por el transcurso del plazo. Si respecto de un acto administrativo se deduce acción jurisdiccional por el interesado, la Administración deberá inhibirse de conocer cualquier reclamación que éste interponga sobre la misma pretensión.”

Al indicar sus antecedentes laborales hace presente que se desempeñó como docente desde el 20 de Marzo de 1990, en el Liceo de Adultos Vida Nueva, cumpliendo funciones desde esa fecha en calidad de docente de aula. Desde el 2 de mayo del 2010 se desempeñó como Profesor Encargado de la Dirección del mismo establecimiento y desde el 27 noviembre del 2012, asume como Director Titular, cargo al que accedió por concurso de Alta Dirección Pública, hasta la fecha y que durante 28 años de servicio como Funcionario Público, NUNCA he sido sometido a sumario alguno.

En la tramitación del sumario administrativo se vulneraron las normas del debido proceso, no se respetó su derecho a la presunción de inocencia sobre la base que los descargos efectuados durante el proceso sumarial no fueron considerados, debiendo serlos en la respectiva vista fiscal.

Explica que el acto del despido importa necesariamente la transgresión de derechos fundamentales y en especial, los siguientes:

.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. En la especie se han vulnerado las garantías contempladas en el artículo 485 del Código del Trabajo en relación con el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, respecto al Derecho a la integridad psíquica.

.- Vulneración del derecho a no ser discriminado.



Sostiene que es un hecho incuestionable que el término de la relación laboral fue absoluta y notoriamente discriminatorio. La denunciada lo discriminó sin atender a su capacidad e idoneidad personal y profesional, infringiendo el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República. La decisión de cese de los servicios constituye claramente un tipo de discriminación, ya que el término de su contrato no tuvo relación con su desempeño profesional, capacidad o idoneidad.

Considera también una Vulneración del derecho a la honra, contemplado en el Art. 19 N°4 Constitución Política de la República.

Explica que este derecho que se ha visto conculcado desde que se produce la denuncia que da origen al sumario, la investigación, conclusiones del mismo, y que finalmente termina con el despido y la causal invocada, esto es: "faltas de probidad, conducta inmoral, establecida fehacientemente en un sumario". Lo anterior, puesto que se han vulnerado conjuntamente su derecho a la presunción de inocencia, derecho a la no discriminación; todos los cuales se encuentran íntimamente relacionados con la vulneración de esta garantía constitucional del derecho a la honra.

Entre otros fundamentos, recurre a la naturaleza de sus funciones pues su relación era estrecha con la comunidad educativa, lo que hace que el despido y la invocación de las causales resulten extremadamente lesivas a su derecho a la honra, puesto que con posterioridad a ello, se ha encontrado en el escarnio público por una situación a todas luces antijurídica, injustificada e injusta, que en definitiva ha devenido en una lesión a su derecho a la integridad física o psíquica. Añade que su empleador simplemente decide despedirlo invocando somera y livianamente una causal y aplicándole la más alta sanción, por los hechos que se le imputan que carecen de toda veracidad, de esta manera, no ha podido sino que haberse provocado menoscabo en su derecho a la honra, además en su faz subjetiva.

En cuanto a los indicios de vulneración de derechos fundamentales, se resumen en los indicados a continuación:

- a).- Fue destituido sin el debido proceso.



b).- No se respetaron en el sumario administrativo las más mínimas garantías constitucionales, lo que fue ratificado en el dictamen de la contraloría.

c) Se le imputo una conducta delictual, que llevo a su destitución, en un acto absolutamente discriminatorio pues la clasificación de estas conductas no fue hecha por un juez natural ni se siguió para ello el procedimiento que nuestra constitución consagra.

d) Se vulneraron las más elementales normas del debido proceso, juez natural y presunción de inocencia.

e) La destitución se hizo mediante un acto administrativo que no se encuentra motivado, toda vez que no contiene la descripción de los hechos en los cuales se fundarían cada una de las causales de término de la relación laboral invocadas.

f) Evaluaciones y calificaciones que obtuve en todo el periodo de la relación laboral siempre fueron excelentes, jamás recibió ninguna queja por parte de su empleador ni por otro miembro de la comunidad educativa.

g) No existen sumarios respecto de otros funcionarios a los cuales se les haya aplicado la sanción de término de contrato de trabajo, por la causal esgrimida en su caso.

Peticiones concretas:

1.- Que se acoge la denuncia de tutela de derechos fundamentales por haber existido lesión de garantías fundamentales con ocasión del despido.

2.- Que, se condena al denunciado al pago de la las siguientes sumas de dinero:

a.- Indemnización adicional por despido vulneratorio establecida en el artículo 489 número 3° del Código del Trabajo equivalente a once (11) meses de la última remuneración mensual del denunciante, esto es \$ 19.284.969.- o la suma que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

b.- Indemnización por años de servicio equivalente a la suma de \$ 49.089.012.- o la suma que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.



c.- Indemnización sustitutiva de aviso previo ascendente a la suma de \$ 19.284.969.-, o la suma que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

d.- Indemnización por el daño moral causado a la denunciante ascendente a la suma de \$80.000.000, o la suma que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

e.- Feriado legal y proporcional, por una suma de \$1.753.179, o la suma que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

f) Mis remuneraciones desde el día de mi separación y hasta la fecha de ejecutoriedad de la sentencia que en este procedimiento se dicte.

3.- Que las indemnizaciones legales que se ordene a pagar se aumenten en un 30 % de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, o el aumento que US. Se sirva fijar conforme al mérito del proceso.

Demanda subsidiaria.

En subsidio, interpone demanda por Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales. Aduce que en relación con el término del vínculo entre empleador y trabajador, se consagra el sistema de estabilidad relativa del empleo, en virtud del cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren determinadas causales legales. Estas deberán ser invocadas y fundamentadas en una oportunidad precisa, a través del envío de la correspondiente carta de despido, o como ocurre en el caso sublite, con la debida fundamentación del decreto alcaldicio que pone término a la relación laboral. Dichas formalidades encuentran su fundamento, en la protección a la estabilidad y continuidad de la relación laboral. Así es como podemos decir que el término del contrato de trabajo es una situación excepcional y que debe fundarse en justa causa.

Además, atendido lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, el trabajador cuyo contrato termine por la aplicación de una o más de las causales establecidas en la normativa vigente y considere que la aplicación de dicha norma es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez podrá ordenar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, establecida en el artículo 162,



inciso 4° y la indemnización por años de servicio que establece el artículo 163 en su inciso primero más un recargo que podrá ser del 30%, del 50% o del 80%, dependiendo de la causal injustificadamente aplicada por el empleador.

En el caso de autos, y al tratarse de un funcionario municipal, el acto del despido se concreta mediante un acto administrativo, en particular, la dictación de un decreto, por lo que se hace aplicable lo dispuesto en la ley 18.883, ley 19.070 o estatuto docente, y ley 18.880. Término de la relación laboral, acto administrativo y su motivación

Agrega que de acuerdo al inciso primero del artículo 3° de la ley N° 19.880, las decisiones escritas que adopte la Administración se expresarán por medio de actos administrativos. Su inciso segundo prevé que para efectos de esa ley estos serán “las decisiones formales que emitan los órganos de la Administración del Estado en las cuales se contienen declaraciones de voluntad, realizadas en el ejercicio de una potestad pública”. Su inciso tercero preceptúa que los actos administrativos tomarán la forma de decretos supremos o resoluciones. Luego, su inciso cuarto define qué es un decreto supremo, mientras que su inciso quinto prescribe que las resoluciones son actos de análoga naturaleza a ellos, que dictan las autoridades administrativas dotadas de poder de decisión. En el caso sub-lite, el despido se concreta mediante la dictación de un acto administrativo, cual es el decreto alcaldicio que decide aplicar la sanción de terminación del contrato de trabajo. menciona también, que, el artículo 11 de la ley 18.880, consagra el principio de imparcialidad disponiendo que: “La Administración debe actuar con objetividad y respetar el principio de probidad consagrado en la legislación, tanto en la substanciación del procedimiento como en las decisiones que adopte. Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares, sea que los limiten, restrinjan, priven de ellos, perturben o amenacen su legítimo ejercicio, así como aquellos que resuelvan recursos administrativos.”

Arguye que su ex empleador ha configurado en la especie, un despido a todas luces injustificado, contrario a derecho, puesto que por mandato expreso de las normas citadas, todo acto administrativo debe ser fundado y en el caso de autos, si bien se invocó una causal, esto es, la contemplada en el artículo 72 letra b) de la ley 19.070: “falta de probidad, conducta inmoral, establecida fehacientemente en un sumario”, no ha señalado los fundamentos



de hecho y derecho, siendo en consecuencia el acto administrativo carente de motivación, lo que transforma el despido en injustificado.

En cuanto a las indemnizaciones que solicita en la parte petitoria de la presente demanda, necesariamente, ellas deben ser las contempladas en el Código del Trabajo, toda vez que el estatuto especial, al cual se encuentre sujeto, esto es, el Estatuto Docente, ley 19.070, si bien, contempla y regula, el término de la relación laboral en el artículo 72 y siguientes, carece de regulación en la materia específica, esto es, en el evento de que la autoridad administrativa ponga término a la relación laboral, en forma injustificada, en abierta violación de la ley 18.880 que la obliga a motivar los actos administrativos que dicte, como ocurre en el caso de autos, de modo que se está en presencia de la contra excepción contenida en el artículo 1 inciso 3° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 420 letra e) del mismo cuerpo normativo.

CONTESTACIÓN:

La I. Municipalidad de Chillán, expone que resulta que la relación entre las partes es regulada taxativa, expresa y claramente por el Estatuto Docente contenido en la Ley 19.070 y no es una relación laboral normada por el Código del Trabajo. La afirmación anterior le sirve de base para invocar una excepción de incompetencia.

En relación con el fondo de la acción de tutela, sostiene que la autoridad administrativa se encuentra legalmente facultada para cesar los servicios del denunciante, de manera que, al acudir la Municipalidad de Chillán a la causal del artículo 72 letra b) de la referida norma, sólo ha hecho uso de la facultad antes descrita contemplándose a priori que el ejercicio de aquella potestad debe manifestarse de una manera que obedezca a un criterio lógico, razonado y razonable, de modo que se descarte alguna hipótesis de arbitrariedad; lo que plenamente ocurrió en la especie como explicaremos más adelante.

El término de la designación, nombramiento o vinculación laboral estatutaria del denunciante para con la Municipalidad de Chillán, formalizada mediante el Decreto Alcaldicio N° 3.453 de 26 de marzo de 2018, ratificado por el decreto alcaldicio N° 4.279 de 10 de abril de 2018, por el que se rechazó el recurso de reposición, se fundamentaron en los motivos de hechos



y de derecho señalados en dichos actos administrativos, que se remiten y tienen sustento en el sumario administrativo ordenado por el Decreto Alcaldicio N° 12.677 de 24 de octubre de 2017.

Afirma a continuación que el acto administrativo dictado por la autoridad, a través del cual se dispuso la terminación de la vinculación laboral del denunciante, corresponde a una actuación administrativa debidamente fundada, que se hace cargo de expresar los razones de hecho y de derecho que motivaron su dictación, las cuales permitieron materializar el ejercicio legítimo, de la atribución legal privativa de la autoridad facultada para nombrar y designar al personal de esta Institución.

Vale decir, el decreto alcaldicio N° 3.453 de 26 de marzo de 2018 y el decreto alcaldicio N° 4.279 de 10 de abril de 2018, corresponden a actos administrativos suficientemente motivados, que dan cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos que impulsaron su emisión por la autoridad facultada para ello, lo que permite cumplir con lo exigido por el artículo 11° inciso 2° de la Ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado, y a lo establecido por la jurisprudencia de la Entidad Contralora en la materia.

Continúa expresando que el Estatuto Docente excluye todo tipo de indemnizaciones por este motivo, ya que la relación en este caso es estatutaria. En ese contexto, el funcionario, desde su nombramiento hasta la extinción del vínculo profesional, se somete a un estatuto de derecho público, que fija expresamente, sus derechos y deberes.

De esta forma, al no existir norma alguna en el estatuto especial que contenga alguna remisión al Código del Trabajo, que haga aplicable los artículos 485 y siguientes sobre tutela laboral, considera que la indemnización sancionatoria equivalente a once sueldos del artículo 489 del Código del Trabajo no es compatible con el régimen estatutario al que están sujetos los funcionarios públicos, razón por la que no procede que se le reconozcan al denunciante.

Por lo demás esta indemnización es totalmente improcedente por cuanto no ha existido un despido ni menos aún un despido lesivo de los



derechos del actor, sumado a que los hechos denunciados no revisten ninguna gravedad que obligue al Juez a fijar una indemnización según esta disposición.

En cuanto al despido injustificado, como asunto previo, y para una mejor inteligencia de lo debatido, observa que el Estatuto Docente contempla de manera expresa como causal de terminación de un vínculo laboral regulado por dicho estatuto en su artículo 72 letra b) la falta de probidad, conducta inmoral, establecida fehacientemente en un sumario. Agrega que Las normas del Código del Trabajo resultan total y absolutamente improcedentes a la materia debatida, por tratarse, como se ha dicho, de una relación estatutaria regida íntegramente por la Ley 19.070, lo que conduce inequívocamente al rechazo de la demanda.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Se fijaron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1.- Efectividad que la relación que unía a las partes se encuentra encuadrada en los términos de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 7 del Código

2.- Normativa legal aplicable al trabajador.

3.- Efectividad que el trabajador fue despedido en forma arbitraria.

4.- Monto de la última remuneración mensual devengada por el trabajador.

5.- Existencia de indicios suficientes de haberse producido la vulneración de derechos fundamentales relativos a la integridad física y psíquica del trabajador, que fue discriminado arbitrariamente según lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo, que fue vulnerado en cuanto a su honra y a su libertad de trabajo, por parte de su empleador con ocasión de la desvinculación o término del contrato. En la afirmativa, hechos y circunstancias.

6.- Justificación objetiva de las medidas adoptadas por el empleador y su proporcionalidad en relación a la presunta vulneración de derechos fundamentales del trabajador con ocasión del término de la relación contractual.



En cuanto a la acción subsidiaria

1.- Efectividad que las partes estaban vinculadas por una relación laboral regida por el Código del Trabajo, o en su defecto por la normativa de derecho público vigente en la legislación.

2.- Efectividad que el actor fue despedido en forma arbitraria y sin aviso previo.

3.- Monto de la última remuneración mensual devengada por el trabajador.

4.- Efectividad de adeudarse las prestaciones reclamadas en la demanda.

SEGUNDO: En lo que respecta a los hechos que sirven de fundamento a la acción de tutela, consta del Decreto Alcaldicio N° 12.677 de 24 de octubre del 2017, la demandante expone que se inició un sumario administrativo en contra del actor, por denuncia formulada por don Marco Orellana Basaes. Tramitado el sumario administrativo, en la vista del Fiscal, se propuso la sanción de término del contrato de trabajo, en virtud de la causal señalada en el Artículo N° 72 de la ley 18.070 Estatuto Docente, esto es; falta de probidad, conducta inmoral, establecida fehacientemente en un sumario.

El Señor Alcalde acogió la proposición del fiscal y dispuso el término de su relación laboral. Al efecto, con fecha 26 de marzo del 2018, se dictó un nuevo decreto alcaldicio, el que lleva el número 3453/2018 que en lo pertinente dispone: DECRETO:

1.- APLIQUESE al Director del Liceo de Adultos “Vida Nueva” de Chillán, Señor Guillermo Salazar Neira, cedula nacional de identidad N°10.080.823-6 la sanción de TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO invocando la causal establecida en el art. 72 letra b) de la ley 18.070 Estatuto Docente; esto es: “falta de probidad, conducta inmoral establecida fehacientemente en un sumario”.

Oportunamente dedujo recurso de reposición en contra de este Decreto Alcaldicio, el que fue rechazado por decreto alcaldicio de fecha 10 de abril de 2018, número 4.279/2018, el que le fue notificado con fecha 16 de abril del 2018.



TERCERO: Para tener una idea clara del proceso disciplinario completo seguido en contra del denunciante, es necesario saber que el denunciante formuló también un reclamo de ilegalidad que fue objeto de la resolución de la Contraloría General de la República, Regional del Biobío, de 28 de agosto de 2018, N°7.171, que desestima reclamo de ilegalidad en contra del procedimiento sumarial.

La resolución comienza indicando que en relación a la falta de objetividad del Fiscal a cargo de la investigación, del tenor del reclamo, estima que se objeta la valoración de la prueba efectuada por instructor. Apelando a jurisprudencia del mismo organismo, en particular el dictamen N° 26.853, de 2016, se indica que ésta debe ser apreciada por quien sustancia el procedimiento disciplinario y por la autoridad sancionadora. Agrega la resolución que el ente de control puede objetar la decisión del servicio únicamente si del examen de los antecedentes se aprecia alguna infracción al debido proceso, a la normativa legal que regula la materia, o bien, si se observa una decisión de carácter arbitraria, lo que no ocurre en el caso.

En lo concerniente a la vulneración del principio de presunción de inocencia, niega que se haya producido y que la medida impuesta al denunciante lo fue conforme al mérito del proceso, que ha sido legalmente sustanciado, contemplando la instancia de formulación de cargos, defensa e impugnación y en cuyo desarrollo se lograron acreditar las conductas reprochadas, las que en definitiva, sirvieron de base a la autoridad para ejercer su potestad disciplinaria. (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s 8.909 de 2017 y 10735 de 2018)

Añade que las imputaciones son claras y cuentan con la suficiencia adecuada para la debida defensa del acusado.

Hace presente que el principal objetivo del tramite es presentar en forma clara al inculpado el hecho anómalo para que pueda defenderse en todas y cada una de las instancias, lo que se cumplió pues en las intervenciones del denunciado aparece de modo manifiesto su cabal conocimiento de las infracciones que se le atribuían.

Concluye el ente contralor, que no se constatan las irregularidades denunciadas y corresponde desestimar el reclamo.



CUARTO: Como puede observarse en la resolución del organismo contralor, éste revisó los antecedentes no solo desde un punto de vista formal, sino que se pronunció sobre diversos aspectos, como infracciones al debido proceso y la normativa legal sobre la materia. Además, descarta que la decisión sea arbitraria y que se haya vulnerado el principio de presunción de inocencia.

QUINTO: Sobre la valoración de la prueba efectuada por instructor, apelando a jurisprudencia del mismo organismo y en particular el dictamen N° 26.853, de 2016, la Contraloría sostiene que debe ser apreciada por quien sustancia el procedimiento disciplinario y por la autoridad sancionadora.

Sobre esta materia, conviene revisar algunos antecedentes del sumario seguido en contra del denunciante.

SEXTO: El proceso investigativo, en sus diversos acápite, contiene las resoluciones de Contraloría por reclamación de ilegalidad, decreto de destitución, reposición y rechazo de la misma y las resoluciones concernientes a su tramitación.

Contiene también las declaraciones del denunciante Marco Orellana Baséz (pág.24) y de las personas que acusan de acoso al actor: María Elena Besdwick (p.2), Ruth Saldías Andrade (p 3) Graciela Novoa Muñoz (p.14, Claudia Ramírez.

SÉPTIMO: En la parte XIII, p.3 a21, del sumario administrativo, se formularon cargos por:

- .- Cobro por concepto de Centro de Padres desde 2011 a 2017, no existiendo Centre de Padres.
- .- Haber acosado sexualmente a la funcionaria María Elena Bestwick.
- .- Haber acosado a la profesora de ciencias naturales Ruth Saldías.
- .- Haber acosado a la funcionaria del colegio Petronila Mardones Parra.
- .- Haber acosado a la profesora Graciela Novoa.
- .- Haber acosado sexualmente a la profesora Claudia Ramírez.



OCTAVO: Al contestar la formulación de cargos, señala que los dineros cobrados por concepto de Centro de Padres en los periodos que indica y los gastó en mejoras del colegio. En lo que respecta a los cargos por acoso, niega que sean efectivos y señala que las acosadas nunca hicieron denuncias y supuestamente era un acoso perdurable en el tiempo agregando que algunas de las acosadas eran conflictivas y con problemas emocionales.

NOVENO: Los demás 19 testigos que declararon en el sumario, se refieren en términos generales, a la conducta anterior intachable del actor, destacando que es buen director y asequible.

DÉCIMO: Se hace presente que la testigo Filomena Parra Mella, señala que se hizo cargo del Centro de Padres el año 2017 y el Director, al entregar el cargo dijo que los años anteriores no se hicieron recaudaciones y con lo recaudado el 2017, se hicieron mejoras en el colegio.

UNDÉCIMO: Por la demandada prestaron declaración en el juicio, las siguientes personas, consignándose a continuación una síntesis de los relatos:

María Elena Bestwick: refiere que el mal uso de dinero habría consistido en lo siguiente: cobro de dinero por centro de padre, cuando iban a matricularse el dinero era guardado por el denunciante ella misma le hacía entrega de los dineros, nunca se enteró que se hacía con ellos porque no existía Centro de Padres. Dice que no es permitido solicitar dinero a los apoderados y tiene entendido que la Municipalidad no ha dado instrucciones al efecto. Fue iniciativa de él. Los hechos se informan al alcalde y al Daem. La municipalidad exigió un sumario a cargo y en cuanto a la denuncia por acoso, explica que el actor la abrazaba, le decía que soñaba con ella, que le desfilara, situaciones acaecidas en las oficinas de ambos, también la tomaba de la cintura, le comentó esto al inspector general y algunos asistentes por ejemplo a Graciela Novoa, la Ruth, Claudia, al profesor Marcos también. No hizo reclamo formal por miedo a perder el trabajo pues se sentía intimidada por el director. Dice que sufrió crisis de pánico, depresión fibromialgia. Nunca se trató el tema en consejo de profesores.

Ruth Saldías Andrade: Dice que no existía centro de padres, pero los dineros se recolectaban para éste, en marzo, abril, al principio eran obligatorios y la recolección la hacía la secretaria de don José Bustamente y nunca se daba una cuenta, o informaba al Daem la cantidad recolectada ni se



elaboraba algún programa de utilización del dinero. Se manejaban a su absoluta discreción. Respecto del acoso, Dice que el director, le decía que soñaba con ella, tenía que escucharlo por horas; la encerró varias veces en la oficina, la tomaba de la cintura, le besaba el cuello, trataba de besarla, el ultimo evento, fue el 3 de enero de 2017, le pidió sacar las cosas del lockers y le dijo que lo abrazara porque iba a pasar a la dotación docente con 44 horas y le debía agradecer, la empujó a la pared y se frotó en sus genitales después tenía el pantalón mojado, (la testigo llora durante parte de su declaración) y agrega tuvo que ir donde una sicóloga. También señala que el actor le decía que tenía que ir a la oficina a pagarle las horas de extensión horaria que dependen del director. Relató los hechos a Graciela Novoa sin detalles, a la señora Claudia también. El traslado del colegio provocó una baja de matrículas. Existe una causa pendiente ante la fiscalía, le dijeron que en abril llegó peritaje psicológico. Citaron a sus colegas a declarar, María Elena, Claudia. Está en tratamiento por la ACHS. Finalmente, añade que vio a doña Petronila corriendo, después de un episodio, con el denunciante.

Claudia Ramírez Sánchez:

Señala que se puso término al contrato del actor por temas económicos, específicamente, por cobros de matrículas y cuotas de centro de padres en periodo en que el colegio pasó a gratuidad. Se solicitaba un aporte mínimo y el resto era la matrícula. La solicitud era por la secretaria o de un inspector, don José Bustamante. Existía un kiosko a cargo de un matrimonio. Cuando se la llamó a testificar le consultaron por el acoso a Ruth Saldías, pero ella aclaró que también fue víctima de abuso, en el sumario dijo que fue víctimas de propuestas tales como “sabía lo que tenía que hacer para tener más horas de clases, si quería ir a un motel”, con el tiempo se volvió insoportable, le hizo mucho más difícil el trabajo. En el pasillo le dejaba caer la mano en el cuerpo. En su caso la situación coincidió en que se separó y debía cuidar el trabajo pues él también era nombrado por el alcalde. Dice que le contó a Oscar Domínguez pero éste no lo reconoce. Desconoce si dejaban matricular a quien se negaba al aporte voluntario.

DÉCIMO SEGUNDO: La responsabilidad de carácter administrativa de los funcionarios municipales, está regulada en la Ley N°18.883, conocido como Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, y consagrado en el artículo 118. La disposición citada ordena a la autoridad investigar y



eventualmente sancionar, frente a infracciones a deberes y obligaciones inherentes al cargo o función, lo cual resulta plenamente aplicable al actor en su calidad de funcionario.

El medio procesal mediante el cual se lleva a efecto dicha responsabilidad, es tanto, la Investigación Sumaria o el Sumario administrativo (artículo 126 Ley 18.883).

Por su parte del artículo 127, en relación con el artículo 133 de la ley en comento, establece la facultad privativa de los Alcaldes de instruir dichas acciones investigativas a través de un Decreto, para lo cual procede al nombramiento de un fiscal instructor, el cual tiene amplias facultades para el logro de su cometido.

Conforme a lo anterior, la facultad de investigación y sanción de conductas funcionarias del ámbito municipal, es facultad exclusiva de la autoridad administrativa, lo cual también está en armonía con el artículo 420 del Código del Trabajo que fija la competencia de los Juzgado Laborales.

Más aun, de existir eventuales actuaciones irregulares o vicios en la tramitación de este tipo de acciones, tanto la Ley 18.883 como la Ley 19.880 (artículo 10) entregan las acciones para corregir dichos vicios.

Además, junto al marco legal administrativo, existe la instancia de control y fiscalización de estos procesos y actos por parte de la Contraloría General de la República por expreso mandato de su Ley Orgánica, Ley 10.336, en sus artículos 5 y 6 respectivamente.

DÉCIMO TERCERO: La actividad del empleador considerada por el denunciante vulneratoria de derechos fundamentales, se produce en el desarrollo de todo el proceso disciplinario a que fue sometido pero en especial, en la falta de motivación de la resolución que aplica la medida.

Aun cuando la referida resolución no contiene un desarrollo de los razonamientos para imponer la sanción de termino del vínculo laboral, indica expresamente que para ello se ha tenido en cuenta el sumario administrativo llevado a efecto en contra del actor. El Proceso investigativo contiene, tanto en los cargos, como en la vista al fiscal, los razonamientos para determinar en definitiva la medida dispuesta, motivo por el cual es posible concluir que los



actos objetados, se encuentran fundados, al remitirse al proceso respectivo con todos sus antecedentes.

Del examen del sumario y los demás antecedentes allegados al proceso, se observa que el denunciante hizo uso de todas las instancias de defensa que contempla la normativa legal, presentando oportunamente sus descargos y un recurso de reposición. De esta manera sus actuaciones en defensa de sus derechos dan cuenta de un detallado conocimiento de las imputaciones formuladas en su contra.

DÉCIMO CUARTO: Por otro lado, se ha objetado igualmente el valor probatorio otorgado a la prueba y antecedentes del sumario para adoptar la decisión de término de la relación laboral, antecedentes y diligencias que obran en el expediente sumarial y de los que el inculpada tuvo conocimiento y se hizo cargo de ellos en todas las instancias de su defensa en el proceso, como recién se indicó.

DÉCIMO QUINTO: En consideración a lo anterior, este tribunal estima que los eventuales indicios de vulneración de derechos fundamentales alegados por el actor en su demandada, no pueden calificarse como suficientes, debiendo reiterarse lo señalado específicamente en el fundamento precedente, respecto de la actividad desarrollada por el actor en el proceso investigativo.

En este contexto, se debe agregar en lo que respecta al cobro de dineros para el Centro de Padres, (p.13 Parte V) que el denunciante señaló en el sumario, que no recuerda que antes del año 2017, al momento de matricularse se haya cobrado una suma de dinero para el Centro de Padres del Liceo de Adultos Vida Nueva. Agregó que "le parecía" que el 2014, se cobro una cuota voluntaria para el Centro de padre y Apoderados, sin embargo estos dineros fueron devueltos a quienes tenían sus comprobantes.

Su versión al contestar los cargos es distinta, pues señala que los dineros cobrados por concepto de Centro de Padres en los periodos que indica, los gastó en mejoras del colegio.

En lo que toca al cargo por acoso sexual, las tres testigos presentadas por la demandada corroboran lo dicho en el sumario y dan cuenta de hechos



SCRXPWXXHT

constitutivos de este tipo de conducta y cuyo mérito debe ser considerado en conjunto con los antecedentes del sumario.

Cabe observar que la prueba testimonial de la demandante no logra desvirtuar los cargos y conclusiones del sumario, pues, por un lado, se refiere a la buena conducta mantenida por el actor en el ejercicio de su cargo. Por otro, según los testigos de la denunciante, la ubicación de la oficina ocupada por el actor, hace difícil que acaecieren los hechos denunciados, pero las razones para dadas ello, están ligados al grado de dificultad de la acción reprochable, sin que esto elimine la posibilidad de que los hechos puedan tener lugar bajo ciertas condiciones que puedan ser aprovechadas.

DÉCIMO SEXTO: El resumen de las declaraciones de los testigos presentados por la demandante es el siguiente:

Claudia Meléndez Salazar: colega del denunciante, en el liceo. Dice que sus colegas acusaron de abuso sexual al actor. se trata de Claudia, Ruth, Graciela y María Elena. La testigo señala que fue citada por un abogado a declarar en dependencias del estadio, el verano de 2018. Cuando aún no concluía el sumario doña maría Eugenia secretaria, le dijo que el actor iba a ser destituido.

Señala que nunca lo vio en algún tipo de conducta de connotación sexual y nunca escuchó nada de sus colegas. Hace presente que el mantiene abiertas las puertas de su oficina y la ubicación permite escuchar lo que sucede en ésta. El jefe del Daem, señor Marín inició sumario en contra del denunciante por malversación de fondos. En favor de don Guillermo muchos fueron a declarar. En cambio en contra, eran 5 personas. Dentro de la denuncia por malversación, aparecen las denuncias por acoso laboral y sexual. Cree que las denuncias son por ambición de poder porque ahora hacen lo mismo con el director actual.

Algunos alumnos supieron del tema de abusos por medio de las colegas denunciantes. Al lado de la oficina de don Guillermo está la oficina del jefe de UTP, además de la secretaria. Respecto del tema de los dineros, relata que los cobraba otra persona. Don José Bustamante. Pero eran administrados por don Guillermo.



Oscar Domínguez Pérez: Integrante de la Unidad Técnico Pedagógica, señala que conoce del año 93 al actor, como profesor. En cuanto a los hechos denunciados explica que todo comenzó cuando Un profesor Básico, Marcos Orellana, fue mal evaluado por el director y asumió una revancha en contra del actor y le buscó situaciones acerca de la probidad y acoso.

Dice que nunca faltaba a sus labores y llegaba a las 7 y media de la mañana. Dice que hay tres oficinas contiguas a la del denunciante y nunca escuchó alguna situación con alguna funcionaria del liceo. Además el actor atendía con las puertas abiertas. El desempeño de don Guillermo fue muy bueno y era muy ordenado y capaz. Don Guillermo postuló por alta dirección pública y ganó el concurso. Tampoco supo de alguna situación de connotación sexual en relación a don Guillermo y nunca vio nada. Señala que son 5 personas las que están en contra del denunciante. Explica que después de su salida lo ha visto mal. Una situación que nadie se esperaba. Advirtió que está desmoronado y su familia también. Hace presente que la gran mayoría se sorprendió por la salida y especialmente la forma de ella. Respecto de los dineros dice que había un cobro voluntario de recursos que eran cobrados por don José Bustamante. Se usaban en arreglos menores, eléctricos, baños, con registro de boletas. Las situaciones mayores se informaban al DAEM. Antes del 2017, 2018, nadie dijo nada. Luego del despido de don Guillermo no se activó protocolo de convivencia escolar. Solo se revisa anualmente el reglamento de convivencia escolar.

Desconoce si el director está facultado para requerir aportes voluntarios. El 2017 y 2018 trabajaba 6 horas de docencia.

Tomás Elgueta Parraguez: señala que con el actor fueron colegas y sufrieron maltrato por parte de un director anterior. Lo conoce también como persona por haber compartido muchas actividades cotidianas. Señaló que un grupo de colegas hicieron una acusación formal y se jactaban de haber logrado que don Guillermo fuera despedido. Al día siguiente de su destitución, llegó el nuevo director. Estaba doña Angélica Ibáñez, señora Novoa, Claudio Ramírez, Ruth Saldías y otros, pero no recuerda fecha exacta. Desde ese día no vio más a don Guillermo. Don Marcos Orellana le comentó que era por unas platas que estaban mal cobradas. Pero unas colegas se le acercaron para presentar una queja en contra de don Guillermo.



Se le pregunta si se activó el protocolo en situaciones de abuso y responde que se procedió sin ajustarse a procedimiento o protocolo. Se formaron dos bandos irreconciliables. Añade que fue citado a declarar y vino por el día. Declararon unas 24 personas. 4 o 5 declararon en contra. Señora Novoa, Claudia, José Sandoval, Ramírez, que recuerda, las mismas que presentaron la demanda. Actualmente el liceo está intervenido por la ACHS, por el clima laboral que derivó a partir de la denuncia de las docentes.

Jorge Landaeta Pantoja: señala que conoce a don Guillermo desde hace treinta años, es profesor del área técnica. Nunca supo de queja por parte algún superior y habría sabido porque comparte mucho, ninguna colega le hizo algún comentario. Guillermo tomo el liceo con 7 u 8 cursos y cuando se va eran 21 cursos. Otro factor de la baja de alumnos es el traslado del colegio porque lo sacaron del centro. En lo personal sostiene que Marcos Orellana, preparó al grupo para atacar al rector y lo mismo sucede con el actual, están Maria Angelica Ibañez, Claudia y le dijo el 2017 que a Guillermo le vienen las penas del infierno, que venían cosas graves para él. Agrega que antes mantenía buena relación con las denunciantes y le habrían contado acerca de cualquier problema que hubiesen tenido con el actor.

En cuanto a la afectación de la integridad física y psíquica del actor derivada de la actuación de la demandada, en atención a lo expuesto, no existe vulneración de tal derecho, basta para ello advertir que la causa del cese de los servicios del actor, fue su propia actividad que posibilitó la actuación del organismo municipal en conformidad a la ley y dentro de su competencia.

DÉCIMO SEPTIMO: En cuanto a la acción subsidiaria por despido injustificado:

Para sostener la procedencia de la acción de tutela, la denunciante acude a normas y argumentos que permiten el ejercicio de la acción por funcionarios públicos. En primer término, expresa que el artículo 1° del Código del Trabajo, señala que, los funcionarios de la Administración del Estado se sujetarán a las normas del Código, en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos. Hace presente enseguida, que resulta del todo aplicable, las normas que reglamentan la Tutela de Derechos Fundamentales, del Código del Trabajo, respecto de trabajadores del sector público, sin



distinción en la forma y naturaleza jurídica de su contratación, al no existir una norma que resguarde dichas garantías en el ámbito público de la contratación.

Al exponer los antecedentes laborales señala que se desempeñó como docente desde el 20 de Marzo de 1990, en el Liceo de Adultos Vida Nueva, cumpliendo funciones desde esa fecha, en calidad de docente de aula. Que desde el 2 de mayo del 2010 se desempeñó como Profesor Encargado de la Dirección del mismo establecimiento y desde el 27 noviembre del 2012 asume como Director Titular, cargo al que accedí por concurso de Alta Dirección Pública, hasta la fecha y que durante estos 28 años de servicio como Funcionario Público, NUNCA ha sido sometido a sumario alguno.

DÉCIMO OCTAVO: La I. Municipalidad de Chillán, se opone a la posibilidad de que el término de los servicios del denunciante pueda ser objeto de una calificación en base a las causales de terminación del contrato de trabajo contempladas en el Código Laboral.

Arguye que el actor es un funcionario público, adscrito a un sistema estatutario, resultando forzoso concluir que la relación entre las partes es regulada taxativa, expresa y claramente por el Estatuto Docente contenido en la Ley 19.070 y no es una relación laboral normada por el Código del Trabajo. Agrega que las normas del Código del Ramo se aplican sólo y exclusivamente a los trabajadores cuyos servicios se prestan en virtud de un contrato de trabajo, cuyas disposiciones no se extienden a los funcionarios públicos por cuanto no son trabajadores en el sentido utilizado por el Código del Trabajo y, además, porque están sometidos a un estatuto especial, cual es el Estatuto Docente.

DÉCIMO NOVENO: De acuerdo a los escritos de demanda y contestación, las partes están de acuerdo en que la relación existente entre ellas se encontraba regulada en el DFL 1, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley n° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican

Ahora bien, aunque el denunciante admite que se encuentra sujeto a un estatuto especial, esto es, el Estatuto Docente, ley 19.070, en su concepto, la posibilidad de aplicar las indemnizaciones por término de contrato contenidas en el Código del Trabajo surge porque dicho estatuto carece de regulación en la materia específica, esto es, en el evento de que la autoridad administrativa ponga término a la relación laboral, en forma injustificada, en la especie, en



abierta violación de la ley 18.880 que la obliga a motivar los actos administrativos que dicte, como ocurre en el caso de autos, de modo que se encuentra en presencia de la contra excepción contenida en el artículo 1 inciso 3° del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO: El ámbito de aplicación establecido en el cuerpo normativo referido, se encuentra establecido en el artículo 1, que dispone lo siguiente: “Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el decreto ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.”.

La regla que rige en los casos no regulados por la norma es el artículo 71 del mencionado Decreto con Fuerza de Ley, conforme al cual “los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se registrarán por las normas de este Estatuto de la profesión docente y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias”. Esta regla guarda correspondencia con lo preceptuado en los incisos segundo y tercero del artículo 1° del Código Laboral, en el cual se establece que sus “normas no se aplicarán, a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial” y con la contra excepción contenida en dicha norma al señalar 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”



VIGÉSIMO PRIMERO : Volviendo al Estatuto Docente, se establece en su artículo 3 que “Este Estatuto normará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1º, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de esta ley.

Por su parte el aludido título IV, se refiere a La dotación docente y el contrato de los profesionales de la educación del sector municipal y luego de hacer referencia a la dotación docente de los establecimientos señala en el artículo 25 que “Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados. Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes. Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares”.

En conexión con el término de los servicios, el mismo título IV en su Párrafo VII, regula el Término de la relación laboral de los profesionales de la educación y señala en su Artículo 72, que “Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales: b) Por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario...”

VIGÉSIMO SEGUNDO: De este modo, existiendo reglas expresas en caso de terminación del vínculo laboral en el Estatuto Docente, no resulta necesario recurrir a las normas del Código del Trabajo, pues el primer cuerpo normativo, preceptúa que a los profesionales de la educación no le resultan aplicables las causales de término de la relación laboral contenidas en la legislación laboral, pues dicho estatuto contempla sus propias causales de termino del vínculo contractual, por lo tanto la decisión de poner término a los servicios del demandante, corresponde al ejercicio de las facultades otorgadas por la ley a la demandada, que no tiene la obligación legal de invocar las causales de caducidad del vínculo laboral contenidas en el Código del Trabajo.



En atención a lo anterior, el término del empleo de un profesional de la educación no puede asimilarse a un despido indebido de un trabajador afecto al Código del Trabajo, de modo que lo reclamado en la demanda no puede ser reconocido porque se trata de derechos derivados de las relaciones laborales regidas por ese cuerpo legal.

VIGÉSIMO TERCERO: Sobre el término de los servicios respecto de funcionarios municipales, existen pronunciamientos de la Excm. Corte Suprema. En la causal rol N°. sostiene lo siguiente:

“Séptimo: Que de la lectura de la normativa expuesta se desprende que estando expresamente regulada la modalidad de contratados en el Estatuto Docente, debe ser sometida a ese cuerpo legal y, en forma supletoria, al Código del Trabajo, sólo para el caso de los asuntos no regulados por el Estatuto y en la medida en que las normas del Código Laboral no fueran contrarias a las de esa normativa especial, se aplicaran las del primero. Lo que no acontece en la especie porque, según se ha anotado, el Estatuto Docente contiene su propia regulación para dicha modalidad, estableciendo las condiciones, labores, causales de su expiración y los beneficios a que puede dar lugar el cese de funciones.

De manera que sus disposiciones se deben aplicar con preferencia a quienes integran una dotación docente municipal, excluyendo el imperio del derecho laboral común en esos asuntos, al tenor de lo preceptuado tanto en el artículo 71 del mismo Estatuto Docente como en los incisos segundo y tercero del artículo 1 del Código del Trabajo, sin perjuicio de considerarse, además, el artículo 13 del Código Civil, porque, como se describió, la normativa especial reglamenta la contrata en su integridad.

Octavo: Que siguiendo el hilo conductor de lo expuesto, cabe precisar que la terminación de la relación laboral de los profesionales de la educación se sujeta a las disposiciones del Párrafo VII del mismo Estatuto, cuyo artículo 72 previene en su letra d) que esos profesionales dejan de pertenecer a una dotación docente del sector municipal, entre otras causales, "por término del



período por el cual se efectuó el contrato", cuya causal no contempla indemnización alguna.,

VIGÉSIMO CUARTO: De este modo, la imputación de indebido de un despido y las indemnizaciones laborales que el código laboral hace consecuente a tal declaración, no pueden ser reclamadas por quienes están bajo régimen estatutario especial, como sucede en la especie, desde que el cuerpo legal específico que regula su vínculo establece sus propios derechos, acciones y obligaciones, de modo que el Código del Trabajo sólo les será aplicable en el caso contemplado en el inciso tercero de su artículo primero, cuyo no es el caso.

VIGÉSIMO QUINTO: Reafirma la circunstancia de que no resultan aplicables las disposiciones del Código del Trabajo por ser contraria a los estatutos especiales, que el artículo 168 del Código del Trabajo, establece las consecuencias de una aplicación indebida de las causales del artículo 159, 160 y 161 del mismo cuerpo normativo, en cambio, el estatuto administrativo tiene sus propias causales de cese de funciones sin que sus hipótesis puedan ser homologables con las del artículo 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, pues esto significaría atribuirle al órgano estatal una manifestación de voluntad que no ha expresado, con las consecuencias pecuniarias que ello implica, lo que se aleja totalmente de los fines del derecho.

En consecuencia no se pueden equiparar las causales del estatuto docente con las causales del Código del Trabajo, sin que exista una norma o criterio específico que nos señale cuando una desvinculación del estatuto administrativo se entenderá como indebida, improcedente o injustificada.

Lo dicho conduce al rechazo de las prestaciones reclamadas incluyendo el feriado legal solicitado.

VIGÉSIMO SEXTO: Excepción de incompetencia:

Respecto de la tutela por denuncia de funcionarios públicos:

El Estatuto para Funcionarios Municipales establecido en la ley 18.883, no contiene un procedimiento jurisdiccional especial para conocer y resolver denuncias de vulneración de derechos fundamentales que afecten a los funcionarios en el ámbito de la relación de trabajo y no se observa que la



aplicación del artículo 485 del Código del Trabajo, en carácter de norma supletoria, se encuentre en pugna con el mencionado cuerpo legal, por lo que resulta plenamente aplicable conforme a lo preceptuado en el artículo 1 del Código del Trabajo, que establece la aplicación supletoria del Código del Trabajo en lo no regulado en los estatutos especiales de los funcionarios de la administración del estado, entre los cuales están los funcionarios municipales.

En lo tocante a la acción subsidiaria por despido injustificado, la cuestión de fondo está referida a la aplicación de las normas laborales invocada de manera supletoria respecto del Estatuto Docente, de modo que su ejercicio se encuadra en la letra a) del artículo 420 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo que se resuelva en definitiva. Por lo expuesto, la causal invocada debe ser rechazada.

VIGÉSIMO SEPTIMO: La prueba ha sido examinada en conformidad a las reglas de la sana crítica y el material probatorio restante no contiene antecedentes que desvirtúen las conclusiones anteriores.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 161, 162,163, 168, 172, 445, 446 a 459 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que, **SE RECHAZA**, sin costas, la excepción de incompetencia absoluta opuesta por la demandada.

II.- Que, **NO SE HACE LUGAR**, sin costas, a la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, deducida por GUILLERMO ENRIQUE SALAZAR NEIRA , en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHILLÁN, representada por su alcalde, todos ya individualizados.

III.- **Que, NO SE HACE LUGAR**, sin costas, a la demanda subsidiaria de despido indebido y cobro de prestaciones deducida por GUILLERMO ENRIQUE SALAZAR NEIRA, en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHILLÁN**, todos ya individualizados.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT: T-69-2018

RUC: 18-4-0147058-8



Dictada por **Sergio Dunlop Echavarría**, Juez titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.

