

Coronel, dos de marzo de dos mil veintidós

VISTOS Y OÍDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Que se deja constancia que esta juez hizo uso de su feriado legal a partir del 7 de febrero de 2022, reincorporándose a sus funciones el día 21 de febrero del presente.

Que en estos antecedentes **RIT T-15-2021, RUC 21-4-0350933-4**, comparece don **Ricardo Andrés Guevara Alvez**, abogado, cédula de identidad N°16.152.905-2; y don **Manuel Esteban Durán Vargas**, abogado, cédula de identidad N° 16.154.354-3, en representación, de doña **EVELYN SOLEDAD ARRATIA SANHUEZA**, chilena, casada, psicóloga, cédula de identidad N° 16.152.326-7, todos domiciliados para estos efectos en Avda. O'Higgins N°650, oficina N°403, Concepción, quienes de conformidad a lo dispuesto en los artículos 2, 485, 489 y demás disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, y artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, vienen en deducir denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CORONEL-DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL**, persona jurídica de derecho público, RUT N° 69.151.201-0, representada legalmente por el Alcalde de la comuna de Coronel don **Boris Felipe Chamorro Rebolledo**, trabajador social, cédula de identidad N°15.592.276-1, ignora estado civil, ambos domiciliados para estos efectos en calle Manuel Montt N°798, comuna de Coronel, en base a las siguientes consideraciones de hecho y derecho que expone:

I.- ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL:

Refiere que, doña Evelyn Arratia Sanhueza ingresó a prestar servicios como psicóloga en junio del año 2012, para la escuela municipal "Víctor Domingo Silva" de Coronel, a cargo de la DEM de la Ilustre Municipalidad de Coronel, en un reemplazo de 44 horas cronológicas, por lapso de 6 meses, hasta el 31 de diciembre del año 2012. Sin embargo, su empleador le comunica que desea seguir trabajando con ella en la Escuela Ambrosio O'Higgins, pero que por un tema presupuestario sólo podía firmar un nuevo contrato en marzo de 2013.

Relata que, frente a ello, doña Evelyn Arratia, durante los meses de enero y febrero de 2013, trabajó realizando planificaciones para denunciada, contestando sus requerimientos de información en todo este periodo, en consecuencia afirma que la relación laboral con la denunciada se habría iniciado el 13 de junio de 2012, al contrario de lo que se desprende del finiquito firmado con fecha 08 de julio de 2021.

Establecido lo anterior, como psicóloga a la Sra. Arratia le correspondía, según la descripción de su cargo, favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje a nivel individual y grupal, mediante la evaluación de los estudiantes que presenten necesidades educativas especiales, derivadas de su desarrollo emocional, social o discapacidades y, a nivel institucional, propiciando un clima positivo de convivencia escolar y aprendizaje, coherente con el proyecto educativo institucional de su unidad educativa.



Sostiene que, el 01 de marzo de 2013, la Sra. Arratia es “recontratada” para el mismo puesto de trabajo por un año, con 44 horas cronológicas, durando su contrato hasta el 28 de febrero de 2014.

Posteriormente, el 01 de marzo de 2014, vuelven a renovar su contrato por 1 año más, hasta el 28 de febrero de 2015, por la misma cantidad de 44 horas cronológicas.

Finalmente, el 01 de marzo del año 2015, señala que la denunciante es contratada como indefinida, por las mencionadas 44 horas cronológicas. Sin embargo, el mes de agosto del año 2015, a requerimiento del jefe de la DEM en aquel entonces don José Miguel Rodríguez, y de la coordinadora del Programa de Integración Escolar (PIE) doña Claudia Candia, se redujo en 14 horas su jornada de trabajo, ante la necesidad de reducir gastos por deudas de arrastre de la Ilustre Municipalidad de Coronel, quedando con una jornada horaria de 30 horas en el PIE (sic).

Durante el año 2016 la jornada de la Sra. Arratia Sanhueza fue de 30 horas en el PIE, agregando el año 2017 6 horas cronológicas por Subvención Escolar Preferencial (SEP), quedando su jornada en 36 horas cronológicas, entre PIE y SEP, hasta que en marzo de 2020 aumentan en 4 horas SEP adicionales, lo que da como resultado una jornada laboral de 40 horas semanales hasta su despido, de las cuales 30 eran por concepto de PIE y 10 por SEP.

Hace presente que la última remuneración de la denunciante en mayo de 2021 fue de \$1.157.844.

II.- EXPOSICIÓN CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:

Manifiesta que, desde que ingresó a prestar servicios para la demandada -junio de 2012-, la Sra. Arratia siempre procuró abocarse a su oficio y funciones, siendo muy bien evaluada por sus superiores. Sin embargo, expresa que, no tenía como prever, y menos aún impedir, que su cónyuge don Gonzalo Osorio Rioseco se introdujera a la política. Relata que, el año 2016 don Gonzalo Osorio Rioseco es electo concejal de la Ilustre Municipalidad de Coronel y, a partir de dicha fecha, comienza una conflictiva relación con el actual alcalde electo Sr. Boris Chamorro Rebolledo, convirtiéndose en su más encarnizado opositor dentro del Concejo Municipal.

Expresa que, la hija de la denunciante nació el 26 de marzo de 2018, por lo que el 22 de febrero de 2018, la Sra. Arratia inició su permiso prenatal por 42 días, por lo que estuvo con permiso post natal hasta agosto de ese mismo año; periodo durante el cual, en teoría, no estaría al alcance de la influencia del Sr. Boris Chamorro. No obstante, en pleno permiso post natal, refiere que, durante los meses de abril y mayo del año 2018, la Sra. Maricel Aravena, de forma insistente buscó contactarla telefónicamente en representación de la DEM de Coronel, acusando que, para efectos de hacer efectivo su post natal, se requería de un trámite presencial y la firma de un decreto alcaldicio. Esto habría despertado las sospechas de la Sra. Arratia, ya que jamás se había requerido a otras colegas en su situación - permiso post natal- actuaciones como ésta, por lo



que solicitó copia del documento al que se estaba haciendo referencia, instante en que cesaron los contactos telefónicos exigiendo apersonarse en la DEM.

También durante este mismo período, específicamente el 20 de junio de 2018, el Sr. Claudio Uribe, de la DEM, habría pedido a la actora realizar el trámite del permiso parental, para ceder a su cónyuge Sr. Gonzalo Osorio -Concejal de la Ilustre Municipalidad de Coronel para ese entonces-, semanas de su permiso post natal. Aquello le resultó muy extraño, pues era una decisión que debían tomar ellos como pareja, sin que el empleador en caso alguno pueda imponer a la trabajadora el efectuar o no este trámite (sic).

Mientras sucedía todo esto el cónyuge de la denunciante Sr. Osorio, en cumplimiento de sus funciones como Concejal, ejerciendo su labor fiscalizadora respecto de la gestión del Alcalde Sr. Chamorro, se habría enfrascado con éste en acaloradas discusiones en los concejos municipales que, en su punto más álgido, llevaron a un intercambio de acciones judiciales de uno contra el otro.

Indica que, la primera de estas acciones judiciales es de fecha 22 de septiembre del año 2018, cuando en autos Rol de Ingreso a la Itma. Corte de Apelaciones de Concepción 10.960-2018, el Sr. Gonzalo Osorio y otros Concejales de la Ilustre Municipalidad de Coronel, interpusieron un recurso de protección en contra del Alcalde Sr. Boris Chamorro, acusando que éste, a fin de evitar la realización de la sesión extraordinaria del Concejo Municipal, convocada para el día 14 de septiembre de 2018, citada para revisar y fiscalizar la Administración Municipal y votar la eventual destitución del Administrador Municipal, en razón de graves problemas asociados a procesos licitatorios, se organizó junto con un grupo de casi 50 personas para agredir al Sr. Gonzalo Osorio y demás recurrentes (sic).

Describe que, a tal punto habría llegado la situación anteriormente descrita que los recurrentes, entre ellos el Sr. Osorio -cónyuge de la demandante-, solicitaron resguardo policial para asistir a las sesiones del Concejo Municipal. Añade que la denunciante claramente se habría visto angustiada por esta situación, pues afectaba la integridad de quien es su cónyuge, lo que sumado a otros problemas propios de su embarazo, supuso que terminara lo que restaba del año 2018 con licencias médicas, reintegrándose a sus funciones recién el año 2019.

Señala que, al volver a cumplir sus funciones el año 2019, la denunciante lo hace con 30 horas cronológicas en PIE, por lo que la Sra. Arratia, percibiendo menos ingresos, solicitó a su sindicato -Asociación de Asistentes de la Educación (ASSISE)-, que se le descontará la cuota sindical conforme a su actual remuneración. Fue a propósito de dicha solicitud que el presidente del Sindicato Sr. Miguel Carreño pone en conocimiento de la actora que la Ilustre Municipalidad de Coronel, durante su pre y post natal, no habría pagado las remuneraciones que correspondían según sus horas cronológicas contratadas, iniciándose un engorroso proceso para obtener el reintegro de lo que se le debía.



Puntualiza que, durante ese mismo año 2019, el Sr. Chamorro, en causa RUC 1910012524-5, RIT O-556-2019, del Juzgado de Garantía de Coronel, dedujo una querrela en contra del Sr. Osorio por el delito de injurias y calumnias, a propósito de una interpelación que el Sr. Osorio hizo al Sr. Alcalde durante un concejo municipal. Aparte de esta querrela, el actual alcalde de Coronel Sr. Chamorro, sin ningún reparo, atacó directamente la dignidad del cónyuge de la denunciante a través de los medios de comunicación. A modo de ejemplo, en una publicación de fecha 30 de mayo de 2019, en la página de Facebook de Radio El Carbón de la comuna de Coronel, se publicó senda declaración del Sr. Chamorro titulada: “El Alcalde de Coronel se sinceró: tildó el rol de los concejales.”. En dicha declaración aparecería el Sr. Chamorro diciendo: “Este cuarteto -refiriéndose, entre ellos, al Sr. Osorio-, quiere que a Coronel le vaya mal...mientras estaban calentitos en el municipio y criticando por redes sociales, nosotros estábamos en terreno ayudando a la gente por las lluvias.”; y continúa la nota señalando que, respecto de la persona del Sr. Osorio -cónyuge de la demandante-, el Sr Chamorro lo apuntaló como “...el concejal más flojo...”. Este era el calibre de los ataques del Sr. Chamorro al cónyuge de nuestra representada en pleno año 2019 (sic).

Por su parte el Sr. Osorio -cónyuge de la demandante-, en la sesión del Concejo Municipal del 03 de julio de 2019, vuelve a enfrascarse en una controversia con el Sr. Alcalde y el Jefe del DEM Sr. Erick Leal, a propósito del traspaso de los fondos suministrados a la Municipalidad por la empresa ENEL y la creación de una fundación no municipal para recibirlos. Relata que, a los pocos días de ocurrida la confrontación entre el Sr. Osorio, el Sr. Chamorro y el Sr. Leal en el Concejo Municipal, este último, en su calidad de jefe de la DEM, se pone en contacto con la Sra. Directora de la escuela Ambrosio O'Higgins, exigiendo que se le negaran todos los permisos administrativos a la actora, que se vigilarán sus horas de entrada y salida; que se le enviaran antecedentes e informes sobre todas las actividades que ella realizaba; y que se preparara para el eventual traslado de la Sra. Arratia a la escuela rural de Patagual, donde no tendría contacto con mucha gente.

Indica que, frente a estos requerimientos, la postura de la Sra. Directora fue firme, señalando que no iba a permitir ese hostigamiento a los funcionarios de su unidad educativa, especialmente en el caso de la Sra. Arratia, donde su alto desempeño daba fe de su gestión. Sin embargo, lo anterior evidentemente generó elevados niveles de angustia y estrés emocional en la Sra. Arratia, quien veía todas estas acciones como un intento de perjudicar a su cónyuge por intermedio de ella. Agrega que, desde que comenzaron los problemas entre su cónyuge y el actual alcalde, su representada temió por su futuro laboral, pues todas las acciones que relata darían cuenta del ánimo de pasarle la cuenta política a ella en nombre del Sr. Osorio. Sin embargo, creyó, vanamente al parecer, que primaría el hecho que entró a prestar funciones para la Municipalidad mucho antes de que se iniciara la carrera política de su cónyuge e incluso antes de que el Sr. Boris Chamorro fuera elegido alcalde.



Sostiene que, en el año 2021 se produce un hecho que aceleraría el desenlace, el cónyuge de la denunciante decide competir en contra del Sr. Chamorro por la Alcaldía de Coronel, a propósito de las elecciones municipales de ese año. Don Gonzalo Osorio Rioseco compitió directamente contra el Sr. Boris Chamorro Rebolledo por la Alcaldía de la ciudad de Coronel, en las recientes elecciones municipales de los días 15 y 16 de mayo de 2021, obteniendo segunda mayoría electoral, pero perdiendo finalmente en contra del Sr. Chamorro Rebolledo. Señala que, ocurrido esto, el 28 de mayo de 2021, dos semanas después de que su cónyuge perdió las elecciones en contra del Sr. Chamorro, se le comunica su despido por la causal establecida en el “Art. 161 N°1 del Código del Trabajo”, esto es, “necesidades del servicio”, señalando que se pone término al contrato a partir del 31 de mayo de 2021, concluyendo casi 9 años de servicio ininterrumpido como psicóloga para la DEM de Coronel.

Alega la total falta de desprolijidad con que se redactó la carta de despido, pues no existiría un N°1 en el artículo 161 del Código del Trabajo. Por el contrario, la causal “necesidades del servicio”, señalada en la carta, se contiene en el inciso 1° del citado artículo 161. Indica que, además de invocar mal la causal y de no ser efectivo que la falta de disponibilidad presupuestaria que ameritó el despido de la Sra. Arratia, el puesto que ocupaba su representada tampoco habría sido suprimido, ni existió restructuración alguna como se señala en la carta, dado que a las pocas semanas se habría contratado a otra persona para cumplir las mismas y exactas funciones que la denunciante -Sra. Tabita Alexandra Díaz Salas (sic).

Concluye que, en los hechos y como se desprende de esta seguidilla de antecedentes, la razón por la que habría despedida la denunciante, sería única exclusivamente por su calidad de cónyuge del Sr. Osorio, lo que constituiría una muestra del revanchismo político por parte del Sr. Boris Chamorro Rebolledo quien, aprovechando que su más férreo opositor tuvo que renunciar a candidatearse como concejal para competir contra él por la alcaldía, decide darse un último gusto respecto de su rival y enemigo político Sr. Osorio, golpeando donde más duele, pasándole la cuenta por haber sido su mayor detractor durante toda su administración (sic).

III.- CONSIDERACIONES DE DERECHO EN QUE SE FUNDAMENTA LA DENUNCIA

En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cita el artículo 19, N°16, párrafo 3° de nuestra carta fundamental que señala: *“Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”*.

Indica que esta norma es una concreción del principio más amplio de igualdad, consagrado también en el artículo 19 N°2 y N°3 de nuestro código político, llevando a algunos autores a sostener que en materia laboral se establece un modelo antidiscriminatorio sospechoso abierto¹, según el cual *“...la sospecha de que cualquier discriminación en el acceso, promoción o movilidad en el empleo que se efectúe en base a otro*



criterio que no sea la capacidad o idoneidad personal del candidato a un empleo o del trabajador, en su caso, constituye una distinción o preferencia arbitraria y debe estar sujeta a un examen calificado.”

Cita el artículo 485 del Código del Trabajo que señala, respecto al procedimiento de tutela laboral, que éste procede para conocer de los actos de discriminación a que se refiere el artículo 2º del mismo código, con excepción de lo establecido en el inciso 6º de dicha norma. El citado artículo 2º nos dice que son actos de discriminación “...*las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socio económica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*”.

Sostiene que para el presente caso, dicha distinción o preferencia se concretó con ocasión del despido, desde que la causal invocada en la carta para poner término a la relación laboral no sería tal, sino que constituiría una mascarada, para ocultar el verdadero motivo para desvincularla, cual fue ser la cónyuge del Sr. Gonzalo Osorio Rioseco quien, como Concejal en su momento y, posteriormente, como aspirante al puesto de alcalde después, se constituyó en el principal opositor político y única alternativa electoral frente a la candidatura del actual Alcalde Sr. Boris Chamorro Rebolledo.

Afirma que, lo anterior constituye una discriminación arbitraria e injusta respecto de su representada, desde que en razón de su estado civil y de la afiliación política de su cónyuge, se puso término a su contrato de trabajo, invocando una causal de manera genérica, cual fue la del artículo 161, N°1 del Código del Trabajo, sin reparar que, de los antecedentes invocados en la carta, aparece que las “necesidades del servicios” no son tales, sino que muy por el contrario, los ingresos por concepto de número de matrículas han aumentado y, conforme con el Plan Anual de Educación Municipal (PADEM) 2020-2021, que se invoca en la carta de despido como justificación para el mismo, diversas iniciativas adoptadas por la Municipalidad a propósito de la pandemia de COVID-19 vuelven más necesaria la actuación de la demandante como psicóloga. Agravaría la discriminación, el hecho que tampoco habría existido la reestructuración de la que se habla en la carta de despido, sino que a poco de despedida se habría contratado a otra profesional para ocupar su mismo puesto y con similar carga horaria, pero con menor calificación y experiencia que la Sra. Arratia, desconociendo su idoneidad y capacidad para ocupar dicho cargo sin motivo racional alguno (sic).

IV.- EN CUANTO A LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA VULNERACIÓN, ANTECEDENTES E INDICIOS SUFICIENTES:

Manifiesta que, producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador ha consagrado un sistema de prueba indiciaria, contemplada en



el artículo 493 del Código del Trabajo, sistema que aliviana la posición probatoria del trabajador, fundamentalmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

Desde esta perspectiva, y conforme el propio texto de la norma citada, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de sus derechos fundamentales - en el caso específico, esta vulneración está dada por la evidente lesión al derecho a la no discriminación, consagrado para efectos laborales en el citado artículo 19, N°16 de la Constitución, así como en el artículo 2° del Código del Trabajo, es decir, debe el trabajador proporcionar al juez un conjunto de circunstancias fácticas que generen en éste una duda razonable respecto de la existencia de la lesión de derechos fundamentales.

Señala en este punto, que la exigencia legal no requiere de una pluralidad de indicios, toda vez que lo realmente relevante, lo determinante, será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Por su parte, el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador, se verá sujeto a la carga de probar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta ha obedecido a un motivo razonable.

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

1.- La denunciante se desempeñó, como psicóloga, para la escuela “Ambrosio O’Higgins” de Coronel, por más de nueve años.

2.- La carta de despido invoca como causal el Art. 160 N°1 del Código del Trabajo, señalando que, conforme con el PADEM 2020-2021, se hizo necesario un proceso de reestructuración y cambio al interior del departamento de administración de educación, ante la falta de disponibilidad presupuestaria, debiendo reorganizar y reasignar funciones dentro de dicho departamento, acusando deudas de arrastre como consecuencia de la pandemia COVID-19.

3.- En relación con el número anterior, conforme con el PADEM 2020-2021, al referirse a la evolución del entorno del sistema educacional de la comuna de Coronel, señalan expresamente: *“El sistema educacional de la comuna de Coronel se ha caracterizado en los últimos años por un crecimiento sostenido de la matrícula.”*; llegando a afirmar que: *“Lo anterior permite aseverar que el sistema educacional de la comuna de Coronel está en un proceso de crecimiento, esto, en el marco de un proceso de consolidación de las metas de cobertura alcanzadas en las últimas décadas del siglo XX, y que en las dos primeras décadas del siglo XXI se orientan principalmente por conceptos vinculados a la calidad, equidad e inclusión.”* Es decir, el referido PADEM al que se hace referencia en la carta de despido daría cuenta de un aumento en la escolarización y, con ello, en el número de matrículas y eventuales ingresos por este concepto.



4.- Siguiendo en el análisis del PADEM, que es, como dijimos, el antecedente que el demandado invoca para justificar el despido de nuestra representada por “necesidades del servicio”, no se hace referencia en él a ninguna deficiencia presupuestaria, como si lo hace la carta de despido. Dicho PADEM reconoce las dificultades que ha impuesto la pandemia de COVID-19 para la educación municipal, pero más que ahondar en el déficit presupuestario que señala la carta de despido, se extiende sobre los nuevos programas iniciados por la I. Municipalidad de Coronel, entre los cuales se destaca el PAEC o Programa de Acompañamiento Escolar Complementario que, conforme se desprende del PADEM, implica una serie de actuaciones adicionales por parte de la DEM y, con ello, evidentes mayores costos. Pierde así racionalidad el argumento del déficit presupuestario como fundamento para el despido, cuando el informe que le sirve de antecedente habla de un aumento del gasto en materia educacional; frente a menores ingresos menores gastos.

5.- Refiere que, durante la larga relación laboral que unió a su representada con la demandada, sólo comenzaron a presentarse problemas a partir del año 2018, esto es, en el momento en que su cónyuge, como Concejal de la Ilustre Municipalidad de Coronel, entra en un conflicto político abierto con el actual alcalde Sr. Chamorro. Previamente, esto es, entre los años 2012 a 2017, la Sra. Arratia no habría tenido dificultades, al punto que mantuvo su puesto no obstante reestructuraciones presupuestarias por hechos similares -deudas de arrastre- a los que se invocaron para despedirla.

6.- Indica La Sra. Arratia fue despedida nada menos que dos semanas después de que su cónyuge perdiera las elecciones municipales donde compitió precisamente en contra del Sr. Chamorro; y

7.- Finalmente, señala que se contrata a otra persona para ocupar su puesto y con similar carga horaria, quien tendría menos experiencia y calificación que la demandante.

V.- EN CUANTO A LA NULIDAD DEL DESPIDO:

Respecto a la acción de nulidad de despido, señala que en el período comprendido entre el 01 de enero y el 28 de febrero de 2013, no se pagaron remuneraciones a su representada y, por consiguiente, su empleador no enteró las respectivas cotizaciones de seguridad social. Añade que, al expirar el contrato a plazo fijo que ligaba a su representada con la I. Municipalidad de Coronel - Dirección de Educación Municipal, en diciembre de 2012, se le informó por su empleador que deseaban que siguiera trabajando en la Escuela Ambrosio O'Higgins, pero que por un tema presupuestario sólo podía firmar un nuevo contrato de trabajo en marzo de 2013, por lo que doña Evelyn Arratia se vio obligada a firmar un finiquito, para posteriormente ser contratada nuevamente al inicio del nuevo año escolar 2013; todo ello, con el objeto de no pagarle sus remuneraciones correspondientes a enero y febrero de 2013.

Señala que, respecto del finiquito firmado el año 2012, en razón de que continuó la relación laboral no obstante su firma, dicho instrumento adolecería de objeto, desde que la finalidad del finiquito es poner



término a la relación laboral y, para el caso de su representada, durante los meses de enero y febrero de 2013, no obstante el aludido finiquito, ésta siguió cumpliendo funciones para la denunciada, sin que se le pagara sus respectivas remuneraciones.

En este punto, al estar frente a una trabajadora de un establecimiento educacional, que continuó durante las vacaciones de verano del año 2013 planificando actividades y respondiendo a los requerimientos de información de la denunciada, por aplicación de los principios de primacía de la realidad y de la continuidad de la relación laboral, asume que la relación laboral entre su representada y la denunciada se inició el 13 de junio de 2012 y culminó el 31 de mayo de 2021 sin interrupciones, lo cual quedaría refrendado por un certificado de antigüedad laboral emitido por el mismo empleador, donde reconoce como inicio de la relación laboral el mes de julio de 2012. Con lo anteriormente expuesto, al no haber cotizado el empleador por todo el período efectivamente trabajado, el despido de que fue objeto doña Evelyn Arratia no habría producido el efecto de poner término al contrato de trabajo, pues las cotizaciones no se habrían enterado en su totalidad (íntegramente). A este respecto, refiere que fallos de nuestro máximo Tribunal hacen aplicable la sanción de la nulidad de despido no solo a aquellos empleadores que descuentan y no pagan los montos destinados a enterar las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores, sino a todos aquellos que no enteraron las cotizaciones del período respectivo, lo que ocurre en este caso. A modo de ejemplo, está el fallo dictado por la Excma. Corte Suprema en causa ROL 6604-2014, que se pronuncia precisamente en este sentido.

VI. -EN CUANTO AL COBRO DE PRESTACIONES

En este punto, hace presente que a su representada se le adeuda una serie de prestaciones que nunca fueron pagadas por el empleador, por lo que solicita que se condene al pago de las mismas a la denunciada; estas son:

a.- En primer lugar, remuneraciones devengadas durante los meses de enero y febrero de 2013, las que ascienden, a una razón de \$758.252 mensuales, a la suma de \$1.516.504.

b.- También, se le adeuda la suma de \$1.157.844 equivalentes a la indemnización sustitutiva de aviso previo.

c.- Además, en su finiquito, firmado con reserva de derechos, se le pagaron \$9.262.752, por concepto de indemnización por años de servicios, siendo que el monto a pagar, entendiendo como inicio de la relación laboral junio de 2012, corresponde a \$10.420.596, por lo que se le adeudaría \$1.157.844.

d.- De igual forma, según lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, corresponde un recargo del 30% de la indemnización sustitutiva de aviso previo y de la indemnización por años de servicios, lo que corresponde a \$3.473.532.



Termina solicitando, en mérito de lo expuesto, y de conformidad con los artículos 2, 446, 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 19, N°16, párrafo 3°, de la Constitución Política de la República y demás normas legales pertinentes, tener por interpuesta denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido, nulidad de despido y cobro de prestaciones, en contra de la Ilustre Municipalidad de Coronel-Dirección de Educación Municipal, ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva:

1.- Se declare que el despido de que fue objeto la Sra. Evelyn Soledad Arratia Sanhueza, el día 28 de mayo de 2021, es vulneratorio de los derechos fundamentales de la referida, al constituir una actuación discriminatoria conforme lo señalado en el cuerpo de esta presentación;

2.- Se condene a la denunciada al pago de la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a la suma de \$12.736.284 por 11 meses de remuneración, o la cantidad que el Tribunal determine la que -en todo caso- no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración mensual.

3.- Se declare que el despido de que fue objeto la demandante es nulo y, en razón de lo anterior, se condene a la denunciada al pago de su remuneración íntegra hasta la convalidación del mismo, a la razón de \$1.157.844 mensuales, al ser ésta su remuneración previa al despido.

4.- Que se condene a la denunciada al pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero de 2013, ascendentes a la suma de \$758.252 mensuales, lo que da un total para ambos meses de \$1.516.504.

5.- Se condene a la denunciada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$1.157.844.

6.- Se condene a la denunciada al pago íntegro de la de indemnización por años de servicio, a la suma de \$1.157.844.

7.- Se condene a la denunciada al recargo legal del 30% por la suma de \$3.473.532.

8.- Se condene a la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración denunciada, consistente en un curso sobre no discriminación política de al menos 8 horas de duración, al cual deberán asistir el jefe del servicio y todos los cargos de jefatura de forma obligatoria u otra medida reparatoria que el Tribunal estime pertinente al tenor del artículo 495 N°3 del Código del Trabajo; y

9.- Todo lo anterior, sin perjuicio de las sumas mayores o menores que el Tribunal estime conforme a derecho, con los reajustes e intereses según los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y las costas de la causa.



En subsidio, en el primer otrosí de su demanda, comparece **Ricardo Andrés Guevara Alvez**, abogado, cédula de identidad N°16.152.905-2; y don Manuel Esteban Durán Vargas, abogado, cédula de identidad N° 16.154.354-3, en representación, de doña **EVELYN SOLEDAD ARRATIA SANHUEZA**, chilena, casada, psicóloga, cédula de identidad N° 16.152.326-7, todos domiciliados para estos efectos en Avda. O'Higgins N°650, oficina N°403, comuna de Concepción, quienes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 7° del Código del Trabajo, vienen en interponer, en carácter de subsidiaria a la petición deducida en lo principal, por emanar de los mismos hechos dos acciones de naturaleza laboral, según lo dispuesto en el artículo 446 y siguientes del Código del Trabajo, demanda en procedimiento ordinario de aplicación general por despido injustificado, improcedente o indebido, nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CORONEL-DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL**, persona jurídica de derecho público, RUT N° 69.151.201-0, representada legalmente por el Alcalde de la comuna de Coronel don **Boris Felipe Chamorro Rebolledo**, trabajador social, cédula de identidad N°15.592.276-1, ignora estado civil, ambos domiciliados para estos efectos en calle Manuel Montt N°798, comuna de Coronel, en base a las siguientes consideraciones de hecho y derecho:

Por economía procesal, da por expresamente reproducidos, todos los hechos y el derecho ya expuestos en lo principal de esta presentación, sin perjuicio de hacer énfasis en los siguientes antecedentes:

a.- En cuanto al despido injustificado: Señala que, desprende de la relación de los hechos, realizada en lo principal de esta presentación, que la causal invocada en la carta de despido no es tal, desde que no existió la reestructuración de funciones de las que se habla en ella, sino que al poco de ocurrido el despido se contrata a otra persona para ejercer el mismo cargo y funciones de nuestra representada. Del mismo modo, se señalan como fundamento del despido por el artículo 161 N°1 del Código del Trabajo, de forma genérica, deudas de arrastre y déficits presupuestarios, conforme con el PADEM 2020-2021, empero se desprende del referido plan un aumento en el número de matrículas y de los costos, lo que no se condice con la escasez de recursos de la que habla en la carta de despido;

b.- En cuanto a las formalidades del despido: Refiere que no se dio aviso a la demandante con las formalidades que dispone la ley, desde que la carta de despido no se le remitió por vía postal, a través de correo certificado, sino que su despido se le comunicó a través de un mero correo electrónico, dirigido a su casilla personal.

Termina solicitando, en virtud de lo establecido en los artículos 161, 168, 446 y demás pertinentes del Código del Trabajo, y conforme a los antecedentes expuestos; tener por interpuesta demanda subsidiaria por despido injustificado, indebido o improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CORONEL**, ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva:



1.- Que se declare que el despido ocurrido el día 28 de mayo de 2021, es injustificado, indebido o improcedente;

2.- Se declare igualmente que el despido de que fue objeto su representada es nulo y, en razón de lo anterior, se condene a la demandada al pago de su remuneración íntegra hasta la convalidación del mismo, a la razón de \$1.157.844 mensuales, al ser ésta su remuneración previa al despido;

3.- Que se condene a la demandada al pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero de 2013, ascendentes a la suma de \$758.252 mensuales, lo que da un total para ambos meses de \$1.516.504;

4.- Se condene a la demandada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$1.157.844;

5.- Se condene a la demandada al pago íntegro de la de indemnización por años de servicio, es decir, la suma de \$1.157.844;

6.- Se condene a la demandada al recargo legal del 30% por la suma de \$3.473.532.

7.- Todo lo anterior, sin perjuicio de las sumas mayores o menores a las señaladas precedentemente, que el Tribunal estime conforme a derecho, con los reajustes e intereses según los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y las costas de la causa.

SEGUNDO: Que por la demandada compareció doña **Evelyn Torres Araneda**, Rut N° 15.955.267-5, abogado, domiciliada en calle Manuel Montt 798, de la comuna de Coronel, en representación procesal, según se acreditará, de la **Ilustre Municipalidad de Coronel**, persona jurídica de Derecho Público representada legalmente por don Boris Chamorro Rebolledo, y viene en contestar la demanda de tutela laboral por supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y la demanda subsidiaria por supuesto despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, interpuestas por doña Evelyn Soledad Arratia Sanhueza en contra de su representada la Dirección de Educación de Educación de la Ilustre Municipalidad de Coronel, solicitando al Tribunal, se sirva rechazarlas, en todas sus partes y con costas, de conformidad a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación paso a exponer:

I.- SOBRE LOS HECHOS FUNDANTES DE LA DEMANDA.

La Sra. Evelyn Arratia Sanhueza, interpone denuncia de tutela laboral, con ocasión del término de la relación laboral que la ligaba con la Dirección de Educación de Coronel, y subsidiaria de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en base a los siguientes antecedentes indicados en la demanda, que por economía procesal da por reproducidos íntegramente.



II.- SOBRE LOS HECHOS DE LA DEMANDA QUE SE NIEGAN Y CONTROVIERTEN.

En primer término, niega y controvierte expresamente todos y cada uno de los hechos y/o circunstancias que se contienen y exponen en el escrito de demanda, a excepción de aquellos que son reconocidos expresamente en el texto de esta presentación. Sin que importe un listado taxativo, reconoce en su caso, y niega y controvierte, en especial, los siguientes hechos y circunstancias:

Reconoce la existencia de relación laboral con la demandante, por los periodos indicados en la demanda, es decir, desde 14 de junio de 2012 a diciembre del 2012, y luego desde marzo de 2013 a mayo de 2021.

Reconoce que, la función desarrollada por la actora fue de Psicóloga de la Unidad Educativa Ambrosio O'Higgins.

Que, es efectivo que la última remuneración de la actora fue de \$1.157.844.

Niega que con ocasión del término de la relación laboral se hayan efectuado actos discriminatorios.

III.- RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS, DEFENSAS Y ALEGACIONES DE FONDO.

Relata que, doña Evelyn Soledad Arratia Sanhuesa ingresó a trabajar como Psicóloga de la Unidad Educativa Víctor Domingo Silva, en calidad de reemplazo, iniciando en el mes de junio de 2012, y desde julio a diciembre del año 2012. Una vez concluidos dichos servicios se procedió a finiquitar la relación laboral desarrollada en dicho establecimiento educacional suscribiendo los finiquitos número 41 y 74.

Por lo anterior, afirma que no es efectivo que se adeuden prestaciones en el tiempo intermedio de finalizada la relación laboral en la unidad educativa Víctor Domingo Silva. Sostiene que, con posterioridad, en marzo de 2013, se inicio una nueva relación laboral en el establecimiento educacional Ambrosio O'Higgins, por 44 horas, las cuales fueron reducidas parcialmente en el año 2015 en 14 horas, para luego aumentar en el año 2017 en 4 y 6 horas por la subvención SEP, terminando la relación laboral en mayo de 2021 con 40 horas distribuidas entre fondos PIE (30 horas) y fondos SEP (10 horas).

DE LA PRESCRIPCION DE LOS MESES DE ENERO Y FEBRERO DE 2013.

Manifiesta que, tal como indica la denuncia, los meses cobrados son enero y febrero de 2013, periodos que se encontrarían claramente prescritos según las disposiciones contenidas en el artículo 510 del Código del Trabajo.



Agrega que, en estos meses se encuentran las unidades educativas de vacaciones, y el periodo inmediatamente anterior laborado en el año 2012 fue debidamente finiquitado como se acreditará con los finiquitos 41 y 74 suscritos por la actora y el empleador.

IV.- EN CUANTO A LA NULIDAD DEL DESPIDO

Refiere que, la denuncia sustenta la nulidad del despido en el no pago de los meses enero y febrero de 2013, periodo que no fueron trabajado por encontrarse las unidades educativas en cierre temporal por vacaciones, y además de existir finiquitos del periodo laborado en el año 2012 y firmado por parte de la actora. Por lo anterior, alega que no existiría fundamento alguno para invocar la nulidad laboral. Finalmente indica, que en párrafos anteriores esta defensa también se ha indicado la prescripción de dichas prestaciones.

V.- EN CUANTO A LOS ACTOS DE DISCRIMINACION QUE INDICA LA DENUNCIA.

En cuanto a todo lo relacionado con los actos de discriminación política que alude la actora por ser cónyuge del ex concejal Gonzalo Osorio, afirma que no son efectivos, considerando más aun que la relación laboral que la demandante mantuvo con el departamento de educación fue muy anterior y su permanencia continua en el tiempo a la elección de su cónyuge como autoridad. Señala que es importante tener presente que todo lo que la actora indica en cuanto a la negación de permisos y otras situaciones relacionadas con la vigencia de la relación laboral escaparían de la realidad, tanto así que administrativamente jamás se hubiera podido dar una situación como la que plantea la actora.

Además, hace presente que desde el año 2019 con el estallido social y luego la pandemia COVID-2019, la presencialidad ha sido casi inexistente en las unidades educativas, por consiguiente no serían efectivos los dichos de la demandante. Por otro lado señala que jamás el despido ha obedecido a una represalia por ser su cónyuge candidato a alcalde de la comuna, sino que efectivamente existiría un gran déficit presupuestario que ha generado una reestructuración del personal al interior de las unidades educativas y dependientes del Departamento de Educación Municipal.

Por todo lo anterior, solicita que no se dé lugar a la denuncia de tutela laboral y consecuencialmente al pago de remuneraciones de ninguna naturaleza, tampoco indemnización por años de servicio calculada en base a la última remuneración, tampoco aquella establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, mes sustitutivo y años de servicios, recargos legales, indemnizaciones adicionales, nulidad del despido, por no adeudarse nada con ocasión del término de la relación laboral.

En subsidio: En relación a la acción subsidiaria por despido injustificado nulidad del despido, y cobro de prestaciones, solicita su total rechazo por los argumentos ya esgrimidos y que por economía procesal da por reproducidos.



Y en virtud de lo señalado, solicita se declare que, no se adeudan remuneraciones de ninguna naturaleza, tampoco indemnización por años de servicio calculada en base a la última remuneración, tampoco aquella establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, mes sustitutivo y años de servicios, recargos legales, indemnizaciones adicionales, por no adeudarse nada con ocasión del término de la relación laboral. No se adeudan prestaciones de ninguna índole.

Termina solicitando, en mérito de lo expuesto y de conformidad a lo dispuesto en el artículos 161, artículos 177, 485 y siguiente, 510 del Código del Trabajo, principios rectores del derecho del trabajo, normas legales y reglamentarias, tener por contestada, en tiempo y forma, la demanda de tutela laboral por supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido injustificado nulidad del despido, cobro de prestaciones y la demanda subsidiaria por supuesto despido injustificado, nulidad del despido y cobro de indemnizaciones, acogerla a tramitación legal y en definitiva, rechazar las demandas principal y subsidiaria de autos en todas su partes, con costas, declarando expresamente que:

1.- Que, el despido de que fue objeto la Sra. Evelyn Soledad Arratia Sanhueza, el día 28 de mayo de 2021, no es vulneratorio de los derechos fundamentales de la referida, ni tampoco discriminatorio conforme lo señalado en el cuerpo de esta presentación;

2.- Que, no se condene a la denunciada al pago de la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a la suma de \$12.736.284 por 11 meses de remuneración, o la cantidad que el Tribunal determine, la que -en todo caso- no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración mensual;

3.- Que, no se declare la nulidad del despido nulo ni se condene a la denunciada al pago de su remuneración íntegra hasta la convalidación del mismo, a la razón de \$1.157.844 mensuales, por encontrarse prescritas las prestaciones cobradas según la disposición del artículo 510 del Código del Trabajo.

4.- No se condene a la denunciada al pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero de 2013, ascendentes a la suma de \$758.252 mensuales, lo que da un total para ambos meses de \$1.516.504, por no existir deuda alguna a este respecto, amas de encontrarse prescritas en virtud del artículo 510 del Código del Trabajo.

5.- No se condene a la denunciada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$1.157.844;

6.- No se condene a la denunciada al pago íntegro de la de indemnización por años de servicio, es decir, la suma de \$1.157.844;

7.- No se condene a la denunciada al recargo legal del 30% por la suma de \$3.473.532.



8.- No se condene a la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración denunciada, consistente en un curso sobre no discriminación política de al menos 8 horas de duración, al cual deberán asistir el jefe del servicio y todos los cargos de jefatura de forma obligatoria u otra medida reparatoria que el tribunal estime pertinente al tenor del artículo 495 N°3 del Código del Trabajo;

9.- Que, no se condene en costas a la actora, y en subsidio que no se condene en costas a su representado por existir motivos plausibles para litigar.

TERCERO: Que, durante el curso de la **audiencia preparatoria**, el Tribunal insto a las partes a una conciliación, la que no se produjo. A continuación, se estableció como **hecho no controvertido** el siguiente:

1.- Que la última remuneración mensual de la actora ascendió a la suma de \$1.157.844.

En la misma oportunidad, se fijaron como **hechos a probar** los siguientes:

1.- Ser efectivo que la demandada con ocasión del despido de la demandante incurrió en una vulneración de derechos fundamentales señalados en la demanda, en especial que la cesación del cargo de la actora obedeció a un acto discriminatorio. Hechos y circunstancias que lo acrediten a nivel de indicios.

2.- Fecha de inicio de la relación laboral habida entre las partes

3.- Efectividad de los hechos mencionados en la carta de despido de la actora, y en su caso, si ellos configuran las necesidades de la empresa que se invocaron por el empleador para despedirla.

4.- Estado de pago de las cotizaciones de seguridad social de la actora al tiempo de la separación de sus servicios.

5.- Efectividad de encontrarse prescrita la acción de cobro de remuneraciones de los meses de enero y febrero de 2013. Hechos y circunstancias que lo acrediten.

6.- Efectividad de adeudarse las prestaciones e indemnizaciones que reclama la actora en su libelo.

CUARTO: Que, la **parte denunciante** en audiencia de juicio de fecha 17 de enero de 2022, incorporó los siguientes antecedentes de prueba oportunamente ofrecidos:

I.- Documental (Incorporada mediante su lectura extractada, sin perjuicio de las facultades del Tribunal para valorarla en su integridad):

1.- Carta aviso N°1, de fecha 28 de mayo de 2021, remitida mediante correo electrónico por el alcalde de la I. Municipalidad de Coronel, a la denunciante (folio 3 página 1).

2.- Carta aviso N°2, de fecha 28 de mayo de 2021, remitida mediante correo electrónico por el alcalde de la I. Municipalidad de Coronel, a la denunciante (folio 3 página 3).

3.- Correo electrónico, de fecha 01 de junio de 2021, enviado por Emilia Vásquez abogada de la DEM Coronel a la denunciante, mediante el cual le informa fecha de finiquito, adjuntándole cartas de aviso de despido en formato PDF (folio 3 página 5).



4.- Certificados de cotizaciones previsionales de la denunciante en AFP Modelo, correspondientes al periodo comprendido entre junio de 2012 y mayo de 2021 (folio 3 páginas 6-10).

5.- Certificado de antigüedad laboral de la denunciante (N°79), emitido por la DEM Coronel con fecha 28 de enero de 2021 (folio 3 página 11).

6.- Certificado de cotizaciones de salud de la denunciante en FONASA, correspondiente al periodo comprendido entre agosto de 2019 y agosto de 2021 (folio 3 página 12-14).

7.- Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal de Coronel (PAEM), correspondiente al año 2021 (folio 3 página 15-198).

8.- Certificado de matrimonio de la denunciante, que da cuenta del vínculo matrimonial que la une al ex Concejal y candidato a Alcalde de la comuna de Coronel, don Gonzalo Osorio Rioseco, desde el 21 de noviembre de 2016 (folio 3, página 199).

9.- Certificado de nacimiento de Amparo de Jesús Osorio Arratia, hija de la denunciante (folio 3, página 200).

10.- Finiquito de trabajador N°76/2021 de la I. Municipalidad de Coronel, suscrito por la denunciante con reserva de derechos, con fecha 08 de julio de 2021 (folio 3, página 201).

11.- Memorándum N°03/2021, de fecha 03 de marzo de 2021, enviado por Gonzalo Osorio en calidad de concejal de Coronel, al alcalde de la comuna, don Boris Chamorro (folio 3, página 202).

12.- Memorándum N°05, de fecha 21 de marzo de 2017, enviado por Gonzalo Osorio en calidad de concejal de Coronel, al alcalde de la Comuna, don Boris Chamorro (folio 3, página 207).

13.- Memorándum N°06, de fecha 09 de agosto de 2019, enviado por Gonzalo Osorio en calidad de concejal de Coronel, al alcalde de la Comuna, don Boris Chamorro (folio 3, página 208).

14.-Memorándum N°06/2018, de fecha 29 de junio de 2018, enviado por Gonzalo Osorio en calidad de concejal de Coronel, al alcalde de la Comuna, don Boris Chamorro (folio 3, página 210).

15.- Memorándum N°07/2019, de fecha 08 de abril de 2019, enviado por Gonzalo Osorio en calidad de concejal de Coronel, al alcalde de la comuna, don Boris Chamorro (folio 3, página 211).

16.- Memorándum N°08/2018, de fecha 22 de julio de 2018, enviado por Gonzalo Osorio en calidad de concejal de Coronel, al alcalde de la comuna, don Boris Chamorro (folio 3, página 212).

17.- Memorándum N°09/2018, de fecha 23 de julio de 2018, enviado por Gonzalo Osorio en calidad de concejal de Coronel, al alcalde de la comuna, don Boris Chamorro (folio 3, página 213).



18.- Memorándum N°13, de fecha 23 de mayo de 2017, enviado por Gonzalo Osorio en calidad de concejal de Coronel, al alcalde de la comuna, don Boris Chamorro (folio 3, página 214).

19.- Memorándum N°15, de fecha 07 de junio de 2017, enviado por Gonzalo Osorio en calidad de concejal de Coronel, al alcalde de la comuna, don Boris Chamorro (folio 3, página 215).

20.- Memorándum N°17/2020, de fecha 05 de octubre de 2020, enviado por Gonzalo Osorio en calidad de concejal de Coronel, al alcalde de la comuna, don Boris Chamorro (folio 3, página 216).

21.- Memorándum N°23, de fecha 29 de agosto de 2017, enviado por Gonzalo Osorio en calidad de concejal de Coronel, al alcalde de la comuna, don Boris Chamorro (folio 3, página 217).

22.- Liquidaciones de sueldo de la denunciante, correspondientes al periodo comprendido entre junio de 2012 y mayo de 2021 (folio 3, páginas 220-347).

23.- Recibo de "Recepción de candidatura" emitido por el SERVEL con fecha 07 de enero de 2021, en el que se da cuenta de la candidatura de don Gonzalo Osorio para postular al cargo de alcalde de Coronel (folio 3, página 348).

24.- Noticia publicada por RADIO EL CARBÓN, de fecha 21 de setiembre de 2018, cuyo titular consigna: "concejales de Coronel solicitarán resguardo policial tras ser agredidos por funcionarios municipales" (folio 3, página 349).

25.- Noticia publicada por RADIO EL CARBON, de fecha 30 de mayo de 2019, cuyo titular consigna: "alcalde de Coronel se sinceró: tildó el rol de los Concejales"(folio 3, página 350).

26.- Copia completa del expediente digital, correspondiente a la causa RIT O-556-2019, del Juzgado de Garantía de Coronel (folio 12).

27.- Copia completa del expediente digital, correspondiente Rol de Ingreso a Ilma. Corte de Apelaciones de Concepción 403-2019 (folio 13).

28.- Copia completa del expediente digital, correspondiente a la causa Rol de Ingreso a la Excma. Corte Suprema 14603-2019 (folio 14).

29.- Copia completa del expediente digital, correspondiente a la causa Rol de Ingreso a la Ilma. Corte de Apelaciones de Concepción, 10960-2018 (folio 15).

II.- Prueba confesional:

Que estando debidamente emplazado no compareció el representante legal de la demandada, no existiendo ninguna justificación en cuanto a su incomparecencia por lo tanto es procedente hacer efectivo el



apercibimiento legal solicitado por la demandante conforme al artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, cuyo valor probatorio será analizado más adelante.

III.- Exhibición de documentos:

Se solicitó que la denunciada exhibiera los siguientes documentos:

1.- Que exhiba todos los contratos de trabajo y anexos, si estos existieren, entre doña Tabita Alexandra Díaz Salas, psicóloga, y la Ilustre Municipalidad de Coronel o la Ilustre Municipalidad de Coronel-Dirección de Educación Municipal (folio 68).

2.- Que se exhiba todos los contratos de trabajo, anexos y finiquitos, contratos de honorarios y anexos de los mismos y los decretos de nombramiento de todos los psicólogos que trabajen o hayan trabajado, durante el periodo 2019-2021, para la Ilustre Municipalidad de Coronel-Dirección de Educación Municipal (folios 69, 70 y 77).

3.- Que exhiba copia del formulario F30 o certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, de Ilustre Municipalidad de Coronel-Dirección de Educación Municipal, actualizado (folio 62).

4.- Que se exhiban las declaraciones SET 12, para postular a subvenciones, efectuadas por la Ilustre Municipalidad de Coronel-Dirección de Educación Municipal, para los años 2020 y 2021 (folio 64).

6.- Que se exhiban las liquidaciones mensuales de pago de subvenciones educacionales, efectuadas a la Ilustre Municipalidad de Coronel-Dirección de Educación Municipal, para los años 2020 y 2021 (folio 65).

7.- Que se exhiba la rendición general de cuentas efectuada por la Ilustre Municipalidad de Coronel-Dirección de Educación Municipal, de los fondos del Programa de Integración Escolar (PIE); y de los fondos de la Subvención Escolar Preferencial (SEP), a la Superintendencia de Educación, durante los años 2019, 2020 y 2021 (folio 66).

8.- Que se exhiba la Carpeta de subvenciones, remitida por la Ilustre Municipalidad de Coronel-Dirección de Educación Municipal, a la SEREMI DE EDUCACIÓN, Región del Biobío, para los años 2019, 2020 y 2021, documentos respecto de los cuales pide que se haga efectivo el apercibimiento solicitado por no haberse cumplido con la exhibición ordenada, dando lugar a la solicitud el tribunal, conforme a la apreciación de los hechos en conjunto con la prueba rendida en autos. (no fue exhibido)

9.- Que se exhiban todos los decretos o documentos de asunción de funciones de todos los psicólogos contratados por cualquier medio por la Ilustre Municipalidad de Coronel- Dirección de Educación Municipal durante los años 2019 al 07 de octubre de 2021 (folios 69, 70 y 77).(solo respecto a los contratos relativos a la escuela Ambrosio O'Higgins).



IV.- Oficios:

- 1.- Oficio de AFP MODELO, certificado de cotizaciones, (folio 28).

V.- Testimonial:

En audiencia de juicio de fecha 21 de enero de 2022, comparecieron: Doña **Natali Muñoz Sáez**, cédula de identidad N°16.156.980-1; doña **Yasmin Jeanette Garrido Díaz**, cédula de identidad N°11.291.084-0; don **Gonzalo Osorio Rioseco**, cédula de identidad N° 16229104-1, cuyas declaraciones constan íntegramente en el registro de audio del Tribunal.

QUINTO: Que por su parte la **denunciada** en favor de sus alegaciones y defensas, incorporó los siguientes medios de prueba:

I.- Documental (Incorporada mediante su lectura extractada, sin perjuicio de las facultades del Tribunal para valorarla en su integridad):

- 1.- Decreto Alcaldicio N° 5.501, de fecha 25 de junio de 2012 (folio 17, página 1)
- 2.- Decreto Alcaldicio N° 6.806, del 01 de agosto de 2012 (folio 17, página 2).
- 3.- Decreto Alcaldicio N° 6.807, del 01 de agosto de 2012 (folio 17, página 3).
- 4.- Decreto Alcaldicio N° 2.284, del 25 de marzo de 2013 (folio 17, página 4).
- 5.- Decreto Alcaldicio N° 3.649, del 23 de abril de 2014 (folio 17, página 5).
- 6.- Decreto Alcaldicio N° 4.749, del 06 de mayo de 2015 (folio 17, página 6).
- 7.- Decreto Alcaldicio N° 4.122, del 11 de abril de 2017 (folio 17, página 7).
- 8.- Decreto Alcaldicio N° 8.008, del 30 de julio de 2015 (folio 17, página 8).
- 9.- Decreto Alcaldicio N° 5.033, del 22 de abril de 2020 (folio 17, página 9).
- 10.- Decreto Alcaldicio N° 5.097, del 31 de mayo de 2021 (folio 17, página 10).
- 11.- Finiquito de trabajador N° 141, de fecha 23 de noviembre de 2015 (folio 17, páginas 11 y 12).
- 12.- Finiquito de trabajador N° 74, de fecha 30 de noviembre de 2012 (folio 18)
- 13.- Carta dirigida a Doña Evelyn Soledad Arratia Sanhueza, de fecha 28 de mayo de 2021, de parte de Administración Municipalidad de Coronel (folio 17, páginas 13 y 14).
- 14.- Finiquito N° 41 de 2013 (folio 17, página 12).

II.- Oficios:

- 1.- Oficio de la dirección de educación, que remite el PADEM de los años 2020 y 2021 (folio 57).
- 2.- Oficio de la unidad de remuneraciones de la Dirección de Educación de Coronel (folio 71).

III.- Testimonial:



En audiencia de juicio de fecha 21 de enero de 2022, comparecieron: don **Carlos Troncoso Hernández**, y don **Guillermo Rodríguez Molina**, cuyas declaraciones constan íntegramente en el registro de audio del Tribunal.

SEXTO: Que, en la audiencia de juicio de fecha 24 de enero de 2022, las partes evacuaron sus respectivas observaciones a la prueba.

SÉPTIMO: Que, conforme a las pruebas rendidas, valoradas de conformidad a las reglas de la sana crítica, o bien por tratarse de circunstancias no controvertidas, es posible dar por establecido en autos los siguientes hechos:

1.- Que las partes se encontraban unidas por un vínculo de naturaleza laboral siendo contratada doña Evelyn Arratia Sanhueza para prestar servicios como psicóloga en la “Escuela Jorge Rojas Miranda” en virtud de contratos a plazo hasta el 31 de diciembre de 2012, (folio 17) suscribiéndose un finiquito al respecto (folio 18) y, posteriormente fue nuevamente contratada desde 1 de marzo de 2013, para prestar servicios como psicóloga en la Escuela Ambrosio O’Higgins, en virtud de sucesivos contratos anuales, siendo despedida a contar del 31 de mayo de 2021, según lo consignado en las cartas de aviso de fecha 28 de mayo de 2021 incorporadas en autos. (folio 17).

2.- Que con fecha 28 de mayo de 2021 fue despedida por su empleador argumentando como causal de despido en la carta respectiva la causal establecida en el art 161 n° 7 necesidades del servicio

3.- Que el cónyuge de la demandante se desempeñaba como Concejal en la Municipalidad demandada y que fue candidato a Alcalde en las elecciones correspondientes al año 2021, perdiendo en dicha oportunidad las elecciones respectivas.

EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL:

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

NOVENO: Que, el Código del Trabajo en su artículo 485 faculta la aplicación del procedimiento de tutela laboral para el conocimiento de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 del mismo Código. Esta norma señala que son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación y los define como las “distinciones, exclusiones o preferencias” basadas en alguna de las categorías sospechosas que enuncia, incluida la opinión política, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.



Que para estos efectos se debe entender por distinciones “las diferenciaciones en base a alguna particularidad”, por exclusiones “aquellas que se traducen en quitar a alguien el lugar que ocupa” y por preferencias “las ventajas que se conceden a una persona sobre otra”.

Que, además de lo prescrito en el Código del Trabajo, a nivel constitucional, específicamente para el ámbito laboral, la Constitución Política de la República en su artículo 19 N°16 inciso tercero dispone respecto de la libertad de trabajo y su protección “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”. Tal como lo propugna, Eduardo Caamaño en su obra “El derecho a la no discriminación en el empleo” (2° edición, Santiago, Editorial LexisNexis, 2007), lo que se hace por el constituyente es que se fija una regla fundamental, toda vez que se otorga rango constitucional al principio de no discriminación en materia laboral y, por tanto, todas las normas de nuestro sistema jurídico deben ajustarse a esta disposición, sin perjuicio que, además, considera la discriminación laboral como un ilícito a nivel constitucional. Asimismo, se amplía la prohibición a los particulares, lo que es propio de las relaciones de trabajo. Tal norma contempla una excepción general y dos particulares, siendo la general, la capacidad o idoneidad personal, que permite efectuar discriminaciones lícitas en el ámbito laboral, y las particulares, como la edad y la nacionalidad. Se contiene, entonces, una prohibición amplia de no discriminación, proscribiendo cualquier conducta discriminatoria que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio que se pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Con este precepto se pone de manifiesto la estrecha relación entre la prohibición de discriminación y el derecho a la libertad de trabajo pues aparece como una protección de aquella libertad, siendo una clara manifestación del principio de igualdad.

DÉCIMO: Que ha de recordarse que la denunciante lo que alega es que en el ejercicio de esta facultad legal, que la propia ley le reconoce, se limitó el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales sin justificación suficiente, vulnerando su derecho a la no discriminación por razones políticas al habersele desvinculado de su cargo, basándose en una supuesto déficit presupuestario y necesidad de restructuración que habrían fundado la causal necesidades del servicio, no obstante, que el real motivo habría sido ostentar la calidad de cónyuge del adversario político del actual alcalde de Coronel, por lo que cual habría sido separada de sus funciones, sin reconocer su idoneidad y capacidad personal, actuación que considera discriminatoria.

DÉCIMO PRIMERO: Que tomando en cuenta la prueba rendida y apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, en relación a los indicios invocados por la demandante, se puede tener por acreditados los siguientes hechos:

1.- La denunciante se desempeñó, como psicóloga, para la “Escuela Jorge Rojas Miranda” durante el año 2012 y para la escuela “Ambrosio O’Higgins” de Coronel, desde el año 2013, hecho que por lo demás no se encuentra discutido.



2.- La carta de despedido invoca como causal el Art. 160 N°1 del Código del Trabajo, señala que, conforme con el PADEM 2020-2021, se hizo necesario un proceso de reestructuración y cambio al interior del departamento de administración de educación, ante la falta de disponibilidad presupuestaria, debiendo reorganizar y reasignar funciones dentro de dicho departamento, acusando deudas de arrastre como consecuencia de la pandemia COVID-19.

3.- Que conforme con el PADEM 2020-2021, al referirse a la evolución del entorno del sistema educacional de la comuna de Coronel, señalan expresamente: *“El sistema educacional de la comuna de Coronel se ha caracterizado en los últimos años por un crecimiento sostenido de la matrícula.”*; llegando a afirmar que: *“Lo anterior permite aseverar que el sistema educacional de la comuna de Coronel está en un proceso de crecimiento, esto, en el marco de un proceso de consolidación de las metas de cobertura alcanzadas en las últimas décadas del siglo XX, y que en las dos primeras décadas del siglo XXI se orientan principalmente por conceptos vinculados a la calidad, equidad e inclusión.”* Por lo anterior, dicho instrumento daría cuenta de un aumento en la escolarización y, con ello, en el número de matrículas y eventuales ingresos por este concepto.

4.- Que haciendo un análisis del PADEM, dicho instrumento no hace referencia a deficiencias presupuestarias. Dicho PADEM reconoce las dificultades que ha impuesto la pandemia de COVID-19 para la educación municipal, especialmente en relación a la implementación de nuevos programas iniciados por la I. Municipalidad de Coronel, entre los cuales se destaca el PAEC o Programa de Acompañamiento Escolar Complementario que, conforme se desprende del PADEM, implica una serie de actuaciones adicionales por parte de la DEM y, con ello, evidentes mayores costos, revelando un aumento del gasto en materia educacional, lo que denota la voluntad del empleador de reasignar recursos dentro del sistema educacional.

5.- Que durante la relación laboral, a partir del año 2018 el cónyuge de la demandante, inició sus funciones como Concejal de la Ilustre Municipalidad de Coronel, dándose una relación conflictiva con el actual alcalde Sr. Chamorro, hecho del cual se da cuenta especialmente por medio de la declaración de los testigos de autos, en especial conforme a los propios dichos del testigo y cónyuge de la demandante, Sr. Osorio, así como la documental consistente en declaraciones de prensa y querellas acompañadas en que figuran como partes el Sr. Alcalde y el Sr. Osorio, de la que se evidencia la existencia de fuertes desacuerdos entre ellos.

6.- Que producto de fiscalizaciones realizadas por el Sr. Osorio en razón de su cargo, se generó molestia dentro del DEM por la sobrecarga que generaba sus solicitudes, hecho de que da cuenta la testigo doña Yasmin Garrido, quien ejercía el cargo de la Directora del Establecimiento Educacional Ambrosio O'Higgins, quien habría recibido expresas instrucciones por parte del director del DEM de denegar solicitudes de días administrativos o permisos a la Sra. Arratía, como represalia por los problemas que generaba su cónyuge en el ejercicio de sus funciones como Concejal, situación a la que ella no accedió por parecerle



irregular, además de habersele comentado la intención de trasladarla en sus funciones a otro establecimiento ubicado en Patagual con la finalidad de aislarla, como represalia.

7.- Que la demandante fue despedida el día 28 de Mayo de 2021, a semanas de las elecciones municipales en que su cónyuge habría sido vencido por el Sr. Chamorro en la postulación al cargo de Alcalde de Coronel.

8.- Que se contrata, según consta a folio 68., al menos transitoriamente, a doña Tabita Díaz para ocupar su puesto de trabajo y con similar carga horaria, lo que demuestra que el equipo de trabajo de dicho establecimiento no se encontraba en condiciones de asumir las labores efectuadas por la trabajadora despedida al momento de su desvinculación.

Ahora, del conjunto de hechos anteriormente expuesto, se puede concluir al menos indiciariamente que el despido de la demandante tuvo por real motivación ejercer un acto de represalia por parte de su empleador, dada la calidad de conyugue de su oponente, de modo que la desvinculación de la trabajadora se explica por hechos ajenos a los expuestos en la carta de trabajo, en especial la vinculación familiar con una persona que sostenía conflictos de naturaleza política con el Sr. Alcalde, siendo despedida justamente en el momento en que su cónyuge ya no tenía injerencia en las decisiones de la Municipalidad, correspondiendo por tanto a la demandada acreditar que su decisión tuvo un fundamento objetivamente legítimo y carente de arbitrariedad.

Sobre este punto la demandada ha pretendido revestir con el carácter de objetivo el despido de autos, en especial por medio de los documentos que justificarían las necesidad de reorganización por problemas presupuestarios, pero no han logrado explicar de manera racional porque justamente la Sra. Arratia era quien debiera ser objeto de una desvinculación dentro de la planta de funcionarios, pues en sus respectivas declaraciones, los testigos de la demandada solo basan sus declaraciones en argumentos de carácter económico, sin que se expliquen la imperatividad de dicha medida, en primer lugar el Sr. Troncoso se limitó a señalar que se habían despedido a más psicólogos y se habían contratado sólo excepcionalmente a algunos, hecho que es reiterado por el otro testigo Sr. Rodríguez, ambos funcionarios del área administrativa de la Municipalidad, sin que hayan dado cuenta de los criterios racionales de la elección de dicha funcionaria como la más idónea para la adopción de esa medida, reiterando que todo se debía al ejercicio de criterios técnicos, vinculados únicamente a lo presupuestario, lo que no permite desvirtuar el indicio anteriormente expuesto.

Además de lo anterior, durante su declaración, los testigos de la demandada, no pudieron explicar en forma racional cual era el motivo exacto por el cual se habría desvinculado a esa altura del año a la demandante, pues hay que tener presente que se trata de una profesional con experiencia y trayectoria dentro del sistema educativo, quien se desempeñaba como psicóloga del establecimiento, por lo que no



resulta lógico que en un período de tanto estrés y dificultades, en el cual los problemas de salud mental y conflictos de adaptación que presentaron un aumento generalizado a nivel país, por causa del aislamiento que generó la Pandemia, sumado al hecho de los factores de riesgo propios del establecimiento en que se prestaban los servicios, colegio al que asisten principalmente población vulnerable conforme a lo declarado por los testigos, no parece comprensible que se haya decidido prescindir de dichos servicios o no hubiera la necesidad de asignarle otras labores dentro de la administración, o que se tratase de la persona menos idónea para continuar con su contratación.

Que tampoco se explica el por qué se contrata transitoriamente a otra psicóloga después del despido de la actora en el mismo establecimiento, según se acredita por el documento exhibido, lo que demuestra que la premura en dar término a dicho contrato no habría sido una decisión lógica, razonable e imperiosa, pues al parecer todavía necesitaban a una funcionaria en dicho cargo, de manera que, en la forma en que se articulan los hechos, estos permiten concluir que el despido revestía como finalidad privar a la trabajadora de su trabajo por el sólo hecho de mantener un nexo familiar con un contrincante político del alcalde, sin que medie una racionalidad en la decisión adoptada, privándole por tanto de su derecho a no ser discriminada.

Es de tal gravedad lo anterior que, más allá de ser un acto que denota un acto de discriminación, ataca la libertad de la trabajadora a elegir libremente sus vinculaciones en el plano personal, dando una señal en el entorno laboral sobre la inestabilidad laboral que se puede generar para aquellos que sean cercanos a los rivales políticos del Alcalde, pues pueden ser objeto de represalias por este simple hecho, siendo que lo importante es la evaluación de los trabajadores en base a sus capacidades y competencias en el desempeño de sus funciones.

Acorde a lo señalado y habiendo acreditado los indicios de que da cuenta los párrafos precedentes, y apreciados estos en su mérito y contexto temporal, han posibilitado crear convicción suficiente a esta sentenciadora de que en la desvinculación de la denunciante (término anticipado de la contratación, a semanas de haberse celebrado las elecciones municipales), lo que subyace es la circunstancia que se discrimina a quienes mantienen vínculos personales con adversarios políticos del Alcalde electo, para efectos de condicionar la conducta o libertad de los trabajadores en dicha materia, de manera que se puede concluir que el despido fue un acto administrativo carente de fundamento plausible, en los términos ya analizados. En consecuencia, la medida adoptada carece de la proporcionalidad y racionalidad debida.

Por esta razón, la decisión adoptada por la denunciada infringe lo dispuesto en artículo 19 N°2 y 16 de la Constitución Política de 1980, que prohíbe la discriminación arbitraria, con excepción de aquellas basadas en la capacidad o idoneidad personal y sin perjuicio de que la ley pueda exigir en ciertos casos requisitos de nacionalidad y límites de edad (causas legítimas que justifican disparidad de trato); el artículo 1° del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo de 1958, Sobre la discriminación en el empleo



y ocupación (ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1970) e incisos tercero, y cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo y lo preceptuado por el artículo 485 del mismo cuerpo legal.

Especial relevancia cobra en el caso de que se trata la infracción por parte de un órgano estatal de la norma contenida en el artículo 3° del Convenio 111 de la OIT que en lo pertinente señala que “Todo miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adoptados a las circunstancias y prácticas nacionales a:...c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política”, d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional”. Asimismo se infringen otros cuerpos normativos como el deber de garante contenido en el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los artículos 2.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Hay que tener presente que la igualdad es uno de los pilares fundamentales en que se sustenta el sistema de protección de los Derechos Humanos, establecido así en todos los instrumentos internacionales, y en nuestra propia Carta Fundamental, ya dado que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, lo que está vedado a la autoridad, cualquiera se ella, es establecer o permitir distinciones arbitrarias; concebido así el principio de igualdad tiene una doble faz, que se expresa en la doble expresión de igualdad y no discriminación. Y desde esta perspectiva lo que se prohíbe es la discriminación arbitraria, es decir aquella que no es razonable.

Desde esta perspectiva, un trato diferenciado por sí no es constitutivo de una violación al principio de igualdad, si está basado en criterios de razonabilidad y objetividad, lo que no aconteció en el caso de autos.

La doctrina anterior tiene sustento normativo en los preceptos constitucionales contenidos en los artículos 1° y 19 n°2 de la Constitución Política de la República. A su turno, el Código del Trabajo en su artículo 2° consagra una regla fundamental en materia de igual y no discriminación, cuando señala “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”, y a renglón seguido establece el catálogo de categorías sospechosas que deben agudizar la vista del intérprete cuando existe alguna medida que se pueda fundar en alguna de dichas categorías, estableciendo que se viola el principio cuando se hace una distinción, exclusión o preferencia basado en las citadas categorías y cuyo objetivo sea o tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Por su parte, el artículo 5° del mismo cuerpo legal en su inciso primero dispone que las facultades del empleador tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudiera afectar la intimidad, la vida privada y la honra de éstos.



En este conjunto de normas, y las citadas precedentemente, se encuentra el núcleo duro de la garantía constitucional de igualdad y no discriminación en materia de derecho del trabajo, y que al igual que en el derecho de los derechos humanos, lo que se ampara es que en el ámbito laboral no se cometan discriminaciones arbitrarias o infundadas.

Por estas consideraciones es que se acogerá la denuncia en los términos que se indicará en la parte resolutive del fallo, siendo por tanto el despido vulneratorio y por tanto injustificado.

EN CUANTO A LAS PRESTACIONES DEMANDADAS.

DÉCIMO SEGUNDO: Que la demandante aduce la existencia de una relación laboral que se habría iniciado desde la primera contratación de fecha 12 de junio de 2012, la que mantendría continuidad hasta el despido, desconociendo los efectos del finiquito suscrito por la partes en diciembre de 2012, por lo que no se habrían pagado las remuneraciones correspondientes al mes de enero y febrero de 2013, suscribiendo recién las partes un contrato de trabajo a contar del 1 de marzo de 2013.

A su turno la contraria opone la excepción de finiquito y en subsidio prescripción, toda vez que la primera relación laboral se habría terminado según consta en el documento respectivo, agregando por lo demás que dichas prestaciones se encontrarían a estas alturas prescritas.

En cuanto al primer punto planteado, para efectos de analizar la procedencia de las prestaciones y sanciones demandadas, debe examinarse la validez del finiquito suscrito por las partes.

Como ya consta en autos, conforme a la prueba rendida, la Sra. Arratia fue contratada para prestar servicios como Psicóloga desde el 31 de julio de 2012 hasta el 31 de Diciembre de 2012, en virtud de contratos de remplazo que tenían el carácter de transitorios, en la "Escuela Jorge Rojas Miranda". Posteriormente, es contratada desde el 01 de marzo de 2013 hasta su desvinculación para prestar sus servicios como psicóloga en la Escuela Ambrosio O'Higgins, según se desprende de los documentos acompañados por la demandada.

Teniendo presente lo anterior, las partes discrepan en cuanto a la continuidad laboral, en especial porque la demandante aduce que durante los meses de enero y febrero le correspondió prepararse para el inicio del año escolar 2013 y por tanto, trabajar sin ser remunerada y le resta valor al finiquito suscrito por las partes al finalizar la primera relación laboral el año 2012, pues nunca dejó de prestar servicios para su empleador.

DÉCIMO TERCERO: Que conforme a los fundamentos que se expusieron el considerando primero de esta sentencia, se opuso excepción de finiquito, basado en que se suscribieron finiquitos (folio 17) respecto de las prestaciones de servicios realizadas en el Colegio durante al año 2012, en especial finiquito



N°41 en el que se deja constancia del término de la relación laboral existente entre la partes desde el 30 de julio al 31 de Diciembre, por la causal vencimiento del plazo convenido y da cuenta del pago realizado por concepto de feriado proporcional, el que fue suscrito sin reservas, instrumento firmado y ratificado ante el Secretario Municipal en calidad de ministro de fe, cumpliendo las exigencias establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo.

Que se ha dicho que el finiquito es un acto jurídico bilateral que celebran las partes de un contrato de trabajo con ocasión de su término, en el cual dejan constancia del cumplimiento que ha dado cada una de ellas a las obligaciones que emanan del contrato con un amplio poder liberatorio, de manera que se han extinguido las obligaciones que emanaban de dicha relación y ambas partes quedan impedidas de revisar unilateralmente lo ya pactado. Se le define como "el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra. El finiquito en cuanto acto jurídico representa una convención y, frecuentemente, es de carácter transaccional". (Manual de Derecho del Trabajo, William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, Tomo IV, quinta edición actualizada, pág. 60).

DÉCIMO CUARTO: Que de acuerdo al artículo 177 del Código del Trabajo "El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador..... Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.". El finiquito que cumple con los requisitos contemplados en la norma transcrita tiene pleno poder liberatorio a favor de la demandada, sin que proceda discutir su contenido entre las partes. Dado su efecto extintivo el legislador, cautelando el principio protector, estableció una serie de formalidades que tienen por objeto contar con la certeza que el trabajador –en general, contratante más débil de la relación–, concurra efectivamente con su voluntad a la terminación del vínculo laboral, teniendo pleno conocimiento del contenido e implicancias del instrumento a suscribir, el que debe ser constatado por alguno de los ministros de fe señalados en la norma. La reserva que el trabajador puede efectuar en un finiquito antes de ratificarlo o, si se quiere, la ratificación bajo reserva de limitación en cuanto a su poder liberatorio, es por ende, un acto unilateral que el legislador ha establecido como un derecho irrenunciable del trabajador, que le permite resguardar una discusión futura respecto de un específico aspecto del vínculo laboral, sin que ello signifique un obstáculo para la percepción de los estipendios que le corresponde recibir con motivo del término de los servicios y conservando el poder liberatorio, que favorece a ambas partes, respecto de las restantes materias.



DÉCIMO QUINTO: Poder liberatorio. Que, al tratarse de un acto jurídico bilateral, el finiquito tiene valor porque es producto del acuerdo de voluntades de las partes que lo suscriben, para quienes es vinculante y tiene poder liberatorio, sin perjuicio que, dada la especial naturaleza del derecho laboral, tal pacto puede conservar su eficacia a pesar que exista alguna arista en la que el consentimiento no se formó, como ocurre cuando se formula una reserva de derechos. Pero de no existir reserva y dada la naturaleza transaccional y bilateral del finiquito, una vez manifestada la voluntad, los acuerdos contenidos en él no pueden ser objeto de nueva discusión, ya que la suscripción supone que cada una deja constancia del cabal cumplimiento de las obligaciones de la otra.

DÉCIMO SEXTO: Que, así las cosas, el finiquito firmado ante ministro de fe, sin reserva de derechos, cumple con todas y cada una de las exigencias del artículo 177 del Código del Trabajo para producir todos sus efectos. Siendo éste un acto jurídico bilateral que celebran las partes de un contrato de trabajo con ocasión de su término, sin reserva de derechos, en el cual dejan constancia del cumplimiento que ha dado cada una de ellas a las obligaciones que emanan del contrato con un amplio poder liberatorio, se han extinguido las obligaciones que emanaban de dicha relación y ambas partes quedan impedidas de revisar unilateralmente lo ya pactado.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que en relación con lo anterior, esta juez estima que la tesis de la demandante carece de razonabilidad, pues las partes suscribieron un finiquito en el cual consta que se puso términos a esas labores y se pagó todas las prestaciones correspondientes a los servicios prestados en la “Escuela Jorge Rojas Miranda”, así como los días de vacaciones proporcionales generados durante los meses trabajados, de manera que al realizarse una nueva contratación, para efectos de prestar servicios en otro establecimiento, ya no existía una relación laboral vigente entre las partes, pretendiendo la parte la existencia de una continuidad laboral por haber sido contratada inmediatamente para prestar servicios en la Escuela Ambrosio O'Higgins, siendo que esta se generó o inició recién el 1 de marzo de 2013, primero porque es conocido que durante enero y febrero los establecimientos educacionales se encuentran de vacaciones. Además, porque no es posible establecer que durante esos dos meses estuvo laborando bajo subordinación o dependencia para su empleador, si el establecimiento no se encontraba en funciones, razón por la cual resulta improcedente el cobro de remuneraciones supuestamente devengadas antes del inicio del contrato en los términos señalados en la demanda.

DÉCIMO OCTAVO: Que en nada altera lo anteriormente concluido el hecho que se haya emitido un certificado de antigüedad a la trabajadora por parte de su empleador, en el que le reconoce una antigüedad laboral dentro de la Escuela Ambrosio O'Higgins desde el 30 de julio del año 2012, pues como ya se dijo, recién entró a prestar servicios en dicho establecimiento en marzo del 2013 y no en la fecha que se indica en el documento, siendo incluso contradictorio con la restante prueba pues en esa fecha no prestaba servicios en dicho establecimiento.



DÉCIMO NOVENO: Que del análisis de lo razonado en el considerando anterior, se rechaza la solicitud de la demandante en orden a declarar la existencia de una relación laboral durante los meses de enero y febrero de 2013 y por tanto, se rechaza la solicitud relacionada con el cobro de remuneraciones supuestamente adeudadas.

En consecuencia, en virtud de lo anteriormente resuelto, respecto de la excepción de prescripción opuesta en subsidio de la anterior, se omitirá pronunciamiento, toda vez que no se acreditó la existencia de la obligación demandada.

VIGÉSIMO: Que habiéndose declarado vulneratorio y por tanto injustificado el despido, para el efecto del cálculo de las indemnizaciones y sanciones establecidas por el legislador en el artículo 489 del Código del Trabajo, se tiene por acreditado por tanto que la última remuneración mensual recibida por la demandante asciende a la suma de \$ **1.157.844-**, conforme a lo establecido como hecho no discutido en la audiencia de preparatoria; que la relación laboral tuvo una duración de 8 años conforme a lo razonado por esta juez en los considerandos anteriores, la que asciende a la suma de \$ **9.262.752**, monto que ya fue cancelado según consta en el finiquito suscrito por la Sr. Arratia, (folio 3) con fecha 8 de junio de 2021, así como también consta el pago del mes de preaviso por la suma de \$ **1.157.844-**, razón por lo que no se accederá al pago de los conceptos que ya fueron cancelados.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, la restante prueba rendida, la que ha sido en su integridad valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, en lo no pormenorizado, no altera lo resuelto, sea porque es sobreabundantes y en ese entendido confirman lo establecido, o bien por cuanto su mérito no entra en contradicción con las conclusiones anotadas, en especial la confesional de la demandada y la ausencia de exhibición de las carpetas de subvenciones ordenada, pues los hechos ya establecidos en este fallo, no sufren alteración alguna con dichos apercibimientos, tomando en consideración la extensa prueba rendida y ponderada en autos.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1546 y 1698 del Código Civil; Ley 19.070; Ley 21.040; 3, 11 y 41 de la ley N° 19.880; y 1, 2, 3, 4, 5, 12, 54 bis, 63, 63, 184, 425 y siguientes, 445, 446 y siguientes, y 485 y siguientes del Código del Trabajo; SE DECLARA:

I.- Que SE ACOGE la denuncia de tutela laboral deducida por doña **EVELYN SOLEDAD ARRATIA SANHUEZA**, por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CORONEL-DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL**, representada legalmente por el Alcalde de la comuna de Coronel don **Boris Felipe Chamorro Rebolledo**, todos ya individualizados, en cuanto se declara que existió una lesión a la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República y dicho acto fue discriminatorio.



II.- Que, de conformidad a lo prevenido por el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo se ordena se le paguen al demandante sólo las siguientes sumas:

a.- \$ **2.778.825** de recargo del 30% de la indemnización por años de servicio.

b.- \$ **9.262.752** .- por 8 indemnizaciones como indemnización adicional.

III. Se ordena como medida correctiva, conforme al artículo 495 N°3 del Código del Trabajo la asistencia a un curso sobre no discriminación política de al menos 8 horas de duración, al cual deberán asistir el jefe del servicio y todos los cargos de jefatura de forma obligatoria.

Las sumas ordenadas pagar en uno y otro caso, deberán serlo con más los reajustes e intereses que contemplan los artículos 63 ó 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

IV.- Que, se ordena enviar copia del presente fallo a la Dirección del Trabajo, una vez que éste se encuentre ejecutoriado.

V.- Que Se **RECHAZA** las demás acciones de cobros de prestaciones y nulidad del despido solicitadas por la demandante, acogándose la excepción de finiquito opuesta por la demandada, sin costas y se omite pronunciamiento respecto de la excepción de prescripción opuesta por el demandado conforme a lo razonado en el considerando décimo noveno.

VI.- Que habiéndose acogido y emitido pronunciamiento respecto de la acción deducida en lo principal de la demanda, se omite pronunciamiento respecto de las acciones subsidiarias interpuestas en el primer otrosí del libelo.

VII.- Que se condena en costas a la demandada las que se regulan en la suma de \$800.000.-

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-15-2021

RUC: 21-4-0350933-4

Dictada por doña **Alejandra Magaly Carolina Díaz Serra**, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras de Coronel.

En Coronel a dos de marzo de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.





A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>