

MATERIA: TUTELA LABORAL CON OCASIÓN DEL DESPIDO, EN SUBSIDIO
DESPIDO INJUSTIFICADO.

DEMANDANTE: IVAN FRANCISCO PINO RUIZ.

DEMANDADA: JUNTA NACIONAL DE CUERPO DE BOMBEROS DE CHILE.

RUC N°: 19-4-0222590-7.

RIT N°: T-1683-2019.

Santiago, dos de febrero de dos mil veintiuno.

VISTOS Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Que comparece don Iván Francisco Pino Ruíz, Jefe Departamento Técnico Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile (JNCB), domiciliado para estos efectos en Huérfanos 1178, oficina 309, Santiago, e interpone denuncia de tutela laboral con ocasión del despido y cobro de prestaciones en contra de su ex empleadora Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile (JNCB), entidad de la actividad de su denominación, representada legalmente por don Luis Adolfo Erpel Celis, fundada en los siguientes antecedentes:

Relata que, la relación laboral tuvo como fecha de inicio el 22 de abril de 2019 y como fecha de término el 31 de julio de 2019. Con fecha 22 de abril de 2019 asumió el cargo de Jefe de Departamento Técnico de la Junta Nacional de Bomberos de Chile (JNCB), el que se adjudicó luego de haber participado en un proceso de selección público, por lo que renunció a su trabajo anterior e ininterrumpido de más de 14 años en una empresa de transporte de carga en la ciudad de Puerto Montt, donde está su familia y domicilio.



Hace presente que durante todo el proceso de selección y hasta el momento de firma de su contrato el día lunes 22 de Abril de 2019 jamás tuvo conocimiento ni se le informó que su contrato era, en un principio, sólo por 90 días (puesto que en el aviso laboral de la página web de ofertas de trabajo www.laborum.cl no se señalaba el período de prueba y tampoco en la Carta Oferta laboral enviada por email el día 11 de abril de 2019 por la Encargada de Gestión de Personas, Katherine Cáceres, donde se le informa que se le asignó el puesto de Jefe de Departamento Técnico de la denunciada).

Agrega que, por la naturaleza de mis funciones estaba eximido del límite de la jornada de trabajo ordinaria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo cual igualmente la denunciada en la especie le exigía cumplir horario de trabajo de lunes a viernes entre las 08 AM y 18 PM. Su lugar de trabajo se encontraba ubicado en las dependencias de la denunciada de autos ubicadas en Avenida Bustamante 86, Providencia, Santiago, sin perjuicio del ejercicio del ius variandi por parte de la demandada.

Indica que, la última remuneración bruta mensual para todos los fines indemnizatorios de conformidad con el artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a la suma de \$2.532.454 (dos millones quinientos treinta y dos mil cuatrocientos cincuenta y cuatro pesos).-

Afirma que, en la especie existió vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido por afectación de los derechos constitucionalmente garantizados de la libertad de trabajo y de la no discriminación arbitraria en materia laboral. Sostiene que, su despido del 31 de julio de 2019 es una diferencia, distinción o exclusión que no se sustenta en calificaciones o idoneidad personal o profesional para el cargo de Jefe de Departamento Técnico, sino que más bien en un criterio disvalioso, sospechoso y prohibido consistente en su decisión, tendencia, opinión, determinación y política de reestructurar el Departamento Técnico que lideraba por la vía de desvincular a los trabajadores que presentaban evaluación de desempeño desfavorable y que generaban un mal clima laboral en



la oficina y en las relaciones con terceros, como lo es el caso de la funcionaria Camila Briones, Asistente de Mantenimiento Material Mayor, quien presentó la peor evaluación de desempeño a fines del mes de Julio del año 2019 (siendo dicha evaluación solicitada con fecha 15 de julio de 2019 por la señora Katherine Cáceres Jefa del Departamento de Gestión de Personas según consta en el mail respectivo) y que generaba un mal clima y entorno laboral entre los funcionarios que estaban bajo su mando, por cuanto la señora Briones es una trabajadora permanentemente cuestionada con constantes reclamos de colegas, de otros Departamentos y áreas de la JNCB (clientes internos) en su contra y también quejas, cuestionamientos y reclamos de tres Superintendentes de Bomberos (clientes externos), todo lo cual se arrastra por varios años, por lo que en este caso de la trabajadora Camila Briones pidió las autorizaciones y visajes correspondientes para su desvinculación al Gerente General Sr. Luis Erpel Celis, al Jefe del Depto. de Administración y Finanzas don Héctor Silva y al Jefe del Departamento Jurídico don Fernando Recio, quienes le dieron su aprobación y autorización para tales efectos los días jueves 25 y viernes 26 de julio de 2019 respectivamente. Agrega que, el 26 de julio de 2019 a primera hora del día se reunió con el Gerente don Luis Erpel Celis para ver diversos temas laborales y le confirma la desvinculación de la señora Camila Briones, la cual fue aprobada nuevamente en ese instante por Gerencia, pero siendo las 16:00 hrs. de ese día, el funcionario bajo su dependencia Sr. Sebastián Carmona, Encargado de Área de Material Mayor, le insistió encarecidamente vía telefónica que "no la despidiera hasta el 31 de julio de 2019", ante lo cual le manifestó que la decisión ya estaba tomada y respaldada por email de Gerencia, sumado a que es una atribución suya como Jefe de Departamento Técnico. Fue así que a las 17:30 hrs. del viernes 26 de julio de 2019 citó en la sala de reuniones de la institución a la funcionaria Camila Briones, en presencia de las testigos Sra. Francisca Rubilar, Jefa de Contabilidad, y la Sra. María Soledad San Martín, del Departamento de Gestión de Personas, teniendo a mano los documentos administrativos del cálculo del finiquito, para efectos de comunicarle su desvinculación a la señora Briones y que



firmase su finiquito del contrato de trabajo, y justamente cuando ella (Camila Briones) terminó de revisar y firmar el documento el Sr. Gerente Luis Erpel Celis lo llama por celular para que detuviese todo el proceso y que él revocaba la autorización para proceder al despido de la trabajadora Briones, pero ya era tarde pues esta última ya había firmado el finiquito. En este sentido, sostiene que los funcionarios bajo su dependencia Sres. Sebastián Carmona, Encargado de Área de Material Mayor y Alberto Sepúlveda, Encargado de Área de Material Menor presionaron al Gerente, en forma indebida para hacerlo cambiar de opinión, en discordancia con la decisión que ya había sido aprobada formalmente.

Indica que, existen correos y mensajes donde en un principio el Gerente General Luis Erpel Celis da su aprobación para la desvinculación de la trabajadora Briones y después cuando esta última firmó el finiquito, el Sr. Luis Erpel Celis se retracta de haber dado su autorización por las presiones que ejercieron los trabajadores Sebastián Carmona y Alberto Sepúlveda.

Declara que, él era Jefe del Departamento Técnico y entre sus potestades y atribuciones del perfil del cargo que desempeñaba se encuentran la necesaria autonomía, empoderamiento, facultades de mando y el liderazgo para adoptar y ejecutar decisiones de contratación y/o despido, y con lo acontecido, la decisión del Sr. Luis Erpel Celis de revocar a última hora su autorización para despedir a la trabajadora Briones, en el fondo está avalando a dicha trabajadora que ha sido fuertemente cuestionada durante varios años en el mismo Departamento por otros Departamentos administrativos de la institución y por anteriores Jefes de Departamento Técnico, en un área clave que es la de Mantenimiento de Carros Bombas, entrega de kits de filtros y de cuerpos de bomba para las unidades Renault Camiva y gestiones de transferencias de vehículos en Registro Civil y Notaría.

Manifiesta que, el Sr. Gerente Luis Erpel Celis revocó su decisión a último minuto de despedir a la trabajadora Camila Briones con lo cual le privó, impidió y coartó el ejercicio de las facultades, atribuciones, responsabilidades y funciones



inherentes a su cargo de Jefe de Departamento Técnico, lo cual es del todo injustificado y desproporcionado, mas aún si se pondera que luego de ello quedó absolutamente desacreditado y desautorizado para ejercer su rol de líder y cabeza del grupo de diez (10) funcionarios bajo su dependencia, de manera tal que vio afectada su libertad de trabajo y su derecho a la no discriminación arbitraria laboral ya que su empleadora le negó sin justa causa el trabajo convenido con todas las atribuciones, facultades y potestades que su cargo conllevaba, sobre todo si se piensa que ya había recibido el visto bueno y la aprobación de su superior jerárquico y de los departamentos administrativos y jurídicos correspondientes para efectos de desvincular a la trabajadora Camila Briones, quien posteriormente fue recontratada y reincorporada a sus funciones a la institución el día lunes 12 de agosto de 2019, a partir de todo lo cual se aprecia que la obstaculización y truncamiento del ejercicio de sus labores constituye una distinción, exclusión o diferencia que no se basa en motivos de su calificación o idoneidad personal o profesional sino que el criterio disvalioso, sospechoso o prohibido de su orientación, tendencia y decisión de separar de sus funciones a un elemento conflictivo que genera un mal clima laboral y que presenta una bajísima evaluación de desempeño, todo lo cual fue generando un ambiente hostil en su contra que al final determinó su salida abrupta y contra todo pronóstico, apenas 5 días más tarde, el miércoles 31 de julio de 2019 fue despedido por la demandada por la causal de vencimiento del plazo convenido, aún cuando días antes de ello, específicamente el martes 23 de julio de 2019, se le había comunicado en forma personal por el Gerente Sr. Luis Erpel Celis, en reunión en su oficina, agendado días antes vía email enviado por la Secretaria de Gerencia Sra. Lorena Solano, que su contrato pasaría a tener una extensión adicional de 90 días más por buen desempeño laboral y que continuaría trabajando más allá del 31 de julio de 2019, lo cual también fue un factor que lo impulsó para tomar la decisión de reestructurar el Departamento Técnico en que trabajaba y exonerar a una subordinada que no cumplía con las calificaciones de desempeño e idoneidad profesional para su cargo.



Destaca que el día martes 23 de julio de 2019 el Sr. Gerente Luis Erpel Celis le manifestó su conformidad con su desempeño laboral en reunión sostenida en su oficina y que su contrato de trabajo tendría una extensión de 90 días adicionales por lo que continuaría con sus labores más allá del vencimiento original de su contrato de trabajo que estaba fijado para el 31 de julio de 2019. Añade que, bajo ese entendido, procedió entonces a gestionar el traslado de su familia desde Puerto Montt a Santiago.-

Expone que, como su continuidad laboral más allá del 31 de julio de 2019 ya estaba decidida por parte del Sr. Gerente Luis Erpel Celis, durante los días que transcurrieron entre el martes 23 y el miércoles 31 ambos de julio de 2019 recibió múltiples emails y mensajes de Gerencia y otros clientes internos y externos de la institución con asignación de tareas que se ejecutarían con posterioridad al 31 de julio de 2019, entre ellos, mensajes con instrucciones de nuevos carros bombas en la Región Metropolitana que debían ser entregados en acto público en el Parque O'higgins entre el 03 y 04 de Agosto de 2019; e igualmente mensajes de coordinación de actas de entrega de unidades de Material Mayor y coordinación de reparación en taller Quiroz y Cia. de alternador de carro bomba del Cuerpo de Bomberos de Coyhaique; como asimismo mensajes de apoyo logístico en salvataje de 3 subordinados Supervisores Zonales que se accidentaron en camioneta bomberil con pérdida total en la Ruta 78 el día 30 de Julio de 2019 que significó que realizase ayuda de rescate de implementos del vehículo siniestrado y del traslado de sus subalternos y también mensajes de coordinación de reuniones con proveedores de carros bomba Rosenbauer y Pesco entre el 30 y 31 de Julio de 2019 para chequear estado de recepción definitiva de carros; e igualmente mensajes de coordinación de traslado de carro bomba reliquia marca Nissan Patrol, entre otros. Dice que, todas las gestiones encomendadas y encargos que recibió entre el 23 y el 31 de julio las estaba ejecutando y se encontraban en pleno proceso de desarrollo cuando se le informa abrupta, e inesperadamente su despido el 31 de julio de 2019 a las 16:00 hrs. por parte del Jefe del Depto. de Administración y Finanzas Sr. Héctor Silva, informándome que estaba



desvinculado por el vencimiento del plazo de su contrato de trabajo, señalándole que la carta de despido sería enviada a su domicilio días más tarde, como así aconteció, y en donde se invoca como causal de término de mis servicios aquella contenida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo de vencimiento del plazo del contrato de trabajo al 31 de julio de 2019.

Afirma que, existen indicios para estimar que su desvinculación intempestiva y contra toda lógica por la causal de vencimiento de plazo del contrato de trabajo, busca ocultar y/o disfrazar que en realidad fue exonerado por el criterio disvalioso, sospecho y prohibido de su orientación, decisión, y determinación de reestructurar el Departamento Técnico que lideraba por la vía de desvincular a los trabajadores que presentaban evaluación de desempeño desfavorable y que generaban un mal clima laboral en la oficina.

Asegura que, la secuencia lógica de los acontecimientos revela la conculcación de su libertad de trabajo y no discriminación arbitraria laboral, por cuanto en primer lugar recibe el martes 23 de julio de 2019 la noticia de que su contrato pasa a tener continuidad por 90 días adicionales y que continuaría prestando servicios después del 31 de julio de 2019, con lo que tomó la decisión de trasladar a mi familia a Santiago, para acto seguido, entre el 24 y 26 de julio de 2019 proceder a realizar su proyecto de mejoramiento y reestructuración del Departamento Técnico que dirigía partiendo con la desvinculación de la funcionaria Camila Briones por las razones objetivas ya expuestas, todo lo cual fue aprobado y autorizado por el Gerente General Luis Erpel Celis, quien bajo un clima de tensión, presiones y coacciones indebidas de parte de los señores Sebastián Carmona y Alberto Sepúlveda, el viernes 26 de julio de 2019, revoca su autorización para despedir a la trabajadora Briones y lo deja totalmente desacreditado y desautorizado para continuar en su cargo, decidiendo su despido aprovechando los motivos de vencimiento del plazo de su contrato de trabajo el 31 de julio de 2019, tergiversando, disfrazando y ocultando la verdad de lo acontecido, pues en todos los días anteriores al 31 de julio de 2019 se le habían



encomendado tareas cuyo desarrollo y duración se extenderían más allá del 31 de julio de 2019.

Hace presente que, el 30 de septiembre de 2019 se produjo otra desvinculación laboral con lesión de garantías constitucionales en la JNCB, específicamente los personeros de la denunciada en la especie despidieron con vulneración de sus derechos fundamentales a la señora Jeannette Pinochet quien era su secretaria del departamento técnico, la cual fue víctima de acoso y hostigamiento laboral por parte de los señores Erpel, Carmona y Sepúlveda.

Mas adelante, niega y controvierte expresamente la causal y hechos de su despido del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo conforme constan en la carta de desvinculación del 31 de julio de 2019, por cuanto dicha causal fue ejercida con posterioridad a que el 23 de julio de 2019 convino con el Señor Luis Erpel Celis la continuidad de su prestación de servicios y la prórroga de la duración de su contrato de trabajo por 90 días más, lo que determina que el plazo de vigencia de la relación laboral entre las partes no expiraba de ninguna manera el 31 de julio de 2019.-

Señala que los indicios serían los siguientes:

a) El ambiente en que el empleador despide al trabajador, en este caso como medida de represalia y de discriminación laboral arbitraria que afecta su libertad de trabajo, ejecutada por la denunciada con participación e injerencia directa del Señor Luis Erpel Celis, fue una verdadera distinción, diferencia y/o exclusión por motivos que dicen relación con su orientación, tendencia, inclinación, determinación, política y decisión de reestructurar el Departamento Técnico que dirigía para lo cual era necesario desvincular por razones objetivas de bajísima evaluación y calificación profesional y mal clima laboral a la trabajadora Camila Briones (según obra en el respectivo informe de desempeño), lo que en un principio fue aprobado por el Señor Erpel Celis, quien en razón de las presiones indebidas de los señores Carmona y Sepúlveda se retractó .-



b) Del contenido de la misiva de despido y las circunstancias que la acompañan, siendo por ende la prueba de una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido más bien indirecta, de indicios, de conjeturas, que es lo que verdaderamente hiere a fondo al transgresor de los derechos fundamentales, a pesar de haberse consensuado con el Señor Luis Erpel Celis su continuidad laboral y que su contrato de trabajo pasaba a tener una extensión de 90 días adicionales, lo que revela que su despido no se basó en consideraciones y calificaciones profesionales.

Sostiene que algunos de los indicios reveladores de la vulneración de derechos fundamentales en la especie dicen relación con los hechos que se obtienen a partir de los datos e información que arroja la lectura y análisis conjunto del contrato de trabajo, la carta oferta de trabajo, los correos electrónicos, conversaciones en whatsapp, la carta de despido, entre otros.-

Argumenta que, en la especie, algunos indicios concretos y reveladores, en tanto hechos que generan la fundada sospecha al juez de una vulneración de derechos fundamentales son:

a) La correlación temporal del ejercicio del derecho fundamental y la conducta lesiva del empleador. Esto por cuanto en el ejercicio conforme a derecho de las garantías fundamentales de libertad de trabajo y no discriminación arbitraria laboral, claramente no podía ser objeto de una medida de represalia y/o sancionatoria como lo es su desvinculación fundada en un criterio sospechoso, b) Manifestaciones del empleador que dan a entender o puedan leerse motivadas por un móvil lesivo de derechos fundamentales, por cuanto el martes 23 de julio de 2019 el Señor Luis Erpel Celis convino su continuidad laboral por 90 días adicionales de su contrato de trabajo y los días 24, 25 y 26 de julio de 2019 le había manifestado su conformidad con su gestión y su decisión de desvincular a la trabajadora Briones en el marco de la reestructuración del Departamento a su cargo, c) La comparación del trato del empleador a trabajadores en una situación comparable al denunciante. Que los demás trabajadores que han ejercido y



ejercen cargos y roles de jefatura dentro de la denunciada (entre ellos Sebastián Carmona y Alberto Sepúlveda) igualmente han realizado evaluaciones de personal y han promovido el despido de trabajadores que en última instancia siempre son aprobados o rechazados por el gerente general, cargo que es actualmente ejercido por Luis Erpel Celis, y una vez tomada la determinación del despido eso jamás fue motivo de retractación por razones ajenas a lo estrictamente laboral y profesional como aconteció en el caso de la trabajadora Camila Briones, d) La existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales de la empresa dado por conductas previas y persistentes del empleador. En este sentido, la evidente contradicción y retractación de las propias decisiones de mi jefatura (Luis Erpel Celis) concernientes al despido de la trabajadora Camila Briones, por motivos que escapan a lo estrictamente laboral y profesional.-

Previos fundamentos de derecho, solicita que, se declare que con ocasión de su despido injustificado se vulneró su dignidad y derechos fundamentales de la libertad de trabajo y no discriminación arbitraria laboral, por lo que la demandada le adeuda las siguientes prestaciones:

a) Por concepto de indemnización adicional por despido vulneratorio establecida en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, fijándola en el máximo permitido por la ley, atendida la gravedad de los hechos denunciados, esto es, 11 remuneraciones mensuales, las que ascienden a la cantidad de \$27.856.994.-

b) Por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de \$ 2.521.511 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo,

c) Saldo insoluto de compensación en dinero por feriado proporcional por la suma de \$ 191.360 .-

d) Todo lo anterior, se solicita con los correspondientes intereses y reajustes, más las costas de la causa.



En el PRIMER OTROSÍ, y en subsidio de lo principal, deduce demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, fundada en los hechos ya descritos en lo principal los que se dan por enteramente reproducidos.

Solicita que como consecuencia de su despido injustificado, se declare y condene a la denunciada a pagarle las siguientes prestaciones:

- a) Por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de \$2.521.511
- b) Saldo insoluto de compensación en dinero por feriado proporcional por la suma de \$191.360.
- c) Todo lo anterior, se solicita con los correspondientes intereses y reajustes, más las costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada **JUNTA NACIONAL DE CUERPOS DE BOMBEROS DE CHILE**, contesta la demanda, negando y controvirtiendo en forma expresa todas y cada una de las afirmaciones vertidas en su demanda, solicitando su absoluto rechazo con expresa condenación en costas.

Primeramente alega que la denuncia de vulneración de derechos fundamentales Interpuesta es completamente infundada, de acuerdo a lo señalado en el artículo N°485 y siguientes del Código del Trabajo, pues jamás ha ejecutado actos atentatorios que afecten alguna garantía fundamental.

Expone que, el demandante de autos comenzó a prestar servicios a la JUNTA NACIONAL DE CUERPOS DE BOMBEROS DE CHILE, desde el día 22 de abril al 31 de julio del presente año como Jefe del Departamento Técnico, como consta en su contrato de trabajo. Declara que el contrato se terminó por llegada del vencimiento del plazo, por lo que no es efectivo que haya existido una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, ni ninguna otra, como pretende hacer ver el demandante.



Para contextualizar, relata que al momento de la contratación de los trabajadores en la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile pasan por un proceso de selección que implica una evaluación psicológica, y que en el caso del demandante en autos la realizó Daniela Muñoz Mancilla psicóloga quien en su informe psicolaboral señala posterior a la evolución, “se considera al Sr. Iván Pino Ruiz como no recomendable para el cargo de Jefe de Departamento Técnico, dado que si bien cumple con las competencias asociadas, es necesario considerar la información señalada en el informe para su contratación. Para acoplarse de mejor forma al rol y a la cultura organizacional, deberá trabajar su forma de liderar equipos, pues si bien es claro con la información planteada, en ocasiones su tono de voz y expresiones pueden señalar lo contrario, lo que afectaría en las relaciones a corto o mediano plazo. Por otro lado, ya que posee una imagen sobrevalorada de sí mismo, le dificultará escuchar las impresiones de los demás, no integrando ésta información, inclusive cuando sean realizadas de manera constructiva.” Agrega que, aun teniendo este informe que consideró no recomendable al ex trabajador demandante, el Gerente General don Luis Erpel Celis consideró pertinente darle una oportunidad, razón por la cual su contrato fue por tres meses, es decir de plazo fijo, para ver su manejo y funcionamiento del equipo a cargo.

Expresa que, fue contratado para cumplir las funciones de Jefe del Departamento Técnico de la JUNTA NACIONAL DE CUERPOS DE BOMBEROS DE CHILE, con contrato a plazo fijo desde el día 22 de abril al 31 de julio 2019.-

Indica que, al momento de la firma del contrato el día 22 de abril 2019 el demandante señala que se vio obligado a firmar el contrato “presionado por las circunstancias”, sin embargo, eso no es efectivo, ya que al momento de la firma no realizó ningún tipo de observación al respecto, firmó la ficha de ingreso y el contrato de trabajo con vencimiento al 31 de julio 2019 voluntariamente sabiendo sus derechos y obligaciones y el término de su contrato.



Sin embargo, afirma que luego de ser contratado y comenzar en sus funciones, quedó demostrado el poco liderazgo y nula empatía con el equipo, conformado por 10 personas que llevan en promedio en la Institución alrededor de 5 años, mostrándose autoritario en sus decisiones y generando un clima adverso dentro del departamento, hablando de sus “subordinados” y no de equipo de trabajo, demostrando su nulo liderazgo, excediéndose en sus atribuciones y enviando información confidencial a distintos proveedores al mes de ingresar, enviar correos electrónicos a Vicepresidentes Nacionales de manera directa, saltando el conducto regular de la organización que es a través de la Gerencia General, considerándose superior e ignorando las directrices institucionales.

Agrega que, a pesar de todo el equipo del departamento técnico trató de adaptarse al nuevo “jefe” siendo difícil su trato con algunos miembros del equipo, lo que se manifestó particularmente en la evaluación de desempeño de la trabajadora Camila Briones quién lleva más de 5 años en la institución realizando su trabajo como asistente de material mayor, y quién finalmente sufrió el acoso por parte del demandante de autos.

En cuanto al término de la relación laboral, la causal corresponde a lo señalado en el artículo 159 número 4: “El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El demandante IVAN FRANCISCO PINO RUIZ, fue contratado como Jefe del Departamento Técnico con contrato a plazo fijo desde el día 22 de abril al 31 de julio 2019, fecha en la que dejó de prestar sus servicios a la JUNTA NACIONAL DE CUERPOS DE BOMBEROS DE CHILE.

Hace presente que el actor tomó más atribuciones que las que le correspondían dentro de la JUNTA NACIONAL DE CUERPOS DE BOMBEROS DE CHILE, puesto que requiere del VB° del Gerente General Luis Erpel Celis para



la toma de decisiones relevantes, siendo una de ellas la reestructuración dentro del equipo de trabajo.

Expone que, el hecho puntual de querer despedir a doña Camila Briones fue una decisión unilateral por parte del actor, quién en su afán de imponer a sus colaboradores su idea fija de desvincular a un integrante del equipo, sin escuchar otras opiniones ni intercambiar ideas, generó un conflicto interno en el poco tiempo que fue Jefe del Departamento Técnico, considerando dichas circunstancias y que su contrato era a plazo fijo se tomó la decisión de terminar su contrato de trabajo por vencimiento del plazo. Añade que, no es efectivo que el Gerente General Luis Erpel Celis le haya manifestado su intención de renovar el contrato de trabajo, ya que de haber sido así, lo que corresponde es generar un anexo de contrato emanado del departamento de gestión de personas y firmado por el actor lo que, en este caso no ocurrió, faltando nuevamente a la verdad.

Respecto a la acción de tutela, refiere que, no existe argumento alguno para acoger la demanda por vulneración de derechos, ya que jamás ha realizado un acto vulneratorio respecto del actor, con ocasión del despido por afectación de los derechos constitucionalmente garantizados de la libertad de trabajo y de la no discriminación arbitraria en materia laboral.

Referente a los hechos que originan la denuncia Interpuesta por el actor en la inspección del trabajo, no son efectivos, puesto que el despido fue justificado.

Sostiene que, el demandante confunde lo que son efectivamente los indicios, con la realidad de los hechos, que se fundan en el término del plazo del contrato de trabajo suscrito por las partes, término conocido por el actor.

Tal como se ha señalado, no ha habido discriminación ni vulneración alguna a los derechos de Iván Pino Ruiz, mucho menos un despido arbitrario y, por consiguiente, nada se adeuda por concepto de indemnización por afectación a dichas garantías. De este modo, debe rechazarse la pretensión de percibir de su representada la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo.



Alega asimismo, la improcedencia de declarar injustificado el despido, pues el despido está plenamente justificado.

En el PRIMER OTROSI, contesta la demanda subsidiarla de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales reiterando los argumentos ya vertidos en lo principal, reiterando la solicitud de rechazo con costas.-

TERCERO: Que no prosperó el llamado a conciliación.

Que se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes: 1. que las partes mantuvieron una relación laboral a plazo fijo entre el día 22/04/2019 y el 31/07 del mismo año, 2. Que el actor se desempeñaba como jefe del departamento técnico de la Junta Nacional de Bomberos de Chile y 3. Que percibía una remuneración mensual de \$2.532.454.

Asimismo, se fijaron como hechos a probar los que siguen: 1. Efectividad de haber sido vulnerado el actor en sus garantías constitucionales con ocasión del despido. Hechos y circunstancias, 2. Efectividad de que el contrato a plazo fijo se habría convertido en un contrato de plazo indefinido, antecedentes y circunstancias, 3. Efectividad de que se adeuda al actor por parte de la demandada diferencia por feriado compensatorio, en su caso monto de lo adeudado y 4. Efectividad de ser justificado el despido del actor por la causal invocada.

CUARTO: Que, para acreditar sus alegaciones la parte demandante rindió en la audiencia de juicio prueba **I.- Documental:** la que incorporó mediante su lectura resumida consistente en: 1. Carta de oferta laboral al actor de autos de fecha 8 de abril de 2019, 2. Oferta de trabajo en Laborum.cl del puesto de trabajo de Jefe de Departamento Técnico de JNCB, 3. Descripción de cargo del puesto de trabajo de Jefe de Departamento Técnico de JNCB, 4. Organigrama del Departamento Técnico de JNCB, 5. Correo electrónico de fecha 11 de abril de 2019 que lleva por asunto "Carta Oferta", con su archivo adjunto, 6. Correo electrónico de fecha 4 de julio de 2019 que lleva por asunto "Desvinculación



Pamela Vivanco Área Mat. Menor- Depto. Técnico", 7. Correo electrónico de fecha 15 de julio de 2019 que lleva por asunto "Solicita aplicación de evaluaciones Departamento Técnico", 8. Correo electrónico de fechas 20 de julio de 2019 que lleva por asunto "Informe de gestiones de supervisores", 9. Set de Cuatro correos electrónicos de fechas 20 y 22 de julio de 2019 que lleva por asunto "Traslado jeep bomba Peñaflor-Puerto Montt", 10. Set de dos correos electrónicos de fechas 22 y 23 de julio de 2019 que lleva por asunto "Confirmación Proveedor Camionetas Primera Intervención", con sus archivos adjuntos, 11. Set de cuatro correos electrónicos de fechas 10, 18, 22 y 24 de julio de 2019 que lleva por asunto "Situación Compra Camionetas Atacama", 12. Set de dos correos electrónicos de fecha 25 de julio de 2019 que lleva por asunto "Situación Compra Camionetas Atacama", 13. Set de dos correos electrónicos de fecha 25 de julio de 2019 que lleva por asunto "Desvinculación en Material Mayor", 14. Correo electrónico de fecha 26 de julio de 2019 que lleva por asunto "Desvinculación efectuada", 15. Set de dos correos electrónicos de fecha 26 de julio de 2019 que lleva por asunto "Carro Bomba modelo C3/Tercera Compañía del Cuerpo de Bomberos de Valparaíso", 16. Set de dos correos electrónicos de fechas 25 y 26 de julio de 2019 que lleva por asunto "Plano Man TGM 13.290 4X4 BB con carga total admisible 14.100 kg. OK", 17. Correo electrónico de fecha 27 de julio de 2019 que lleva por asunto "Desvinculación en Material Mayor" (LUIS ERPEL CELIS), con su archivo adjunto, 18. Correo electrónico de fecha 27 de julio de 2019 que lleva por asunto "Desvinculación en Material Mayor" (ERIK OYARZO), 19. Set de dos correos electrónicos de fecha 29 de julio de 2019 que lleva por asunto "RV:", 20. Set de nueve correos electrónicos de fechas 20, 22, 25, 26 y 29 de julio de 2019 que llevan por asunto "Reparación alternador (generador) M. Benz 1017 4x4 año 1979 o nuevo alternativo", 21. Set de nueve correos electrónicos de fecha 29 de julio de 2019 que llevan por asunto "Global (estimativo) por servicios iny. Diesel + extras material mayor cpo. Bomberos Calbuco", 22. Set de dos correos electrónicos de fecha 29 de julio de 2019 que llevan por asunto "ceremonia entrega", 23. set de cinco correos electrónicos de fecha 29 de julio de 2019 que



llevan por asunto "Kit Mantenimiento Mat. Mayor", 24. Set de tres correos electrónicos de fecha 29 de julio de 2019 que llevan por asunto "ceremonia entrega", 25. Correo electrónico de fecha 29 de julio de 2019 que lleva por asunto "Cotiz, Reparación E/M Puente Alto", 26. Correo electrónico de fecha 29 de julio de 2019 que lleva por asunto "Transporte retorno container 40 pies Valpo.- Coyhaique", 27. Correo electrónico de fecha 30 de julio de 2019 que lleva por asunto "Freno de Bomba", 28. Correo electrónico de fecha 30 de julio de 2019 que lleva por asunto "Información entrega carros para RM. Domingo 4 de agosto", 29. Set de dos correos electrónicos de fecha 30 de julio de 2019 que lleva por asunto "Documentos Unidades Palqui", 30. Correo electrónico de fecha 30 de julio de 2019 que lleva por asunto "Recepción Unidades Palqui", 31. Set de cinco correos electrónicos de fechas 29, 30 y 31 de julio de 2019 que llevan por asunto "Solicitud de Barcaza", 32. Set de tres correos electrónicos de fecha 31 de julio de 2019 que llevan por asunto "Entrega Carro 70 Cía Maipú", 33. Set de conversaciones en whatsapp de fecha viernes 26 de julio de 2019 entre el actor de autos y don Luis Erpel, 34. Carta de despido del actor de autos de 31 de julio de 2019 con su sobre respectivo, 35. Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo N 1324/2019/18247, 36. Acta Comparendo Inspección del Trabajo correspondiente al reclamo administrativo N° 1324/2019/18247, 37. Screenshoots de conversaciones en Whatsapp desde el 18 al 20 de julio de 2019 entre don Erik Oyarzo e Iván Pino, 38. Evaluaciones de desempeño realizadas por el actor de autos a sus subordinados Camila Briones, Alfredo Alarcón y Nibaldo Correa con fecha 25 de julio de 2019, 39. Correo electrónico de fecha 26 de junio de 2019 que lleva por asunto "Carro Bomba Iveco de Pargua", 40. Informe de gestión visita técnica plantas fabricación Rosenbauer - Austria y check list pre-entrega Carro Rescate Pesado MAN 18.340 Cuerpo de Bomberos de Calama de la Junta Nacional de Bomberos de Chile de fecha 19 de junio de 2019, 41. Screenshoot de conversaciones en Whatsapp entre doña Daniela Muñoz e Iván Pino los días 27 y 28 de marzo de 2019, 42. Carta de presentación de Iván Pino Ruíz a Junta Nacional de Bomberos de Chile de fecha 28 de marzo de 2019, 43. Test bajo la



lluvia realizado al actor de autos el 28 de marzo de 2019 durante el proceso de selección para el cargo de Jefe de Departamento Técnico de Junta Nacional de Bomberos de Chile y 44. Correos electrónicos de fechas 11 y 12 de julio de 2019 que llevan por asuntos "Carta Consejo 8" y "Documento rectificando error para Bío Bío", con su archivo adjunto respectivo.

Asimismo se valió del testimonio prestado por doña Jennette Viviana Pinochet Troncoso, doña Nicoletth Melissa Cárcamo Muñoz y don Víctor Hugo Pino Ruiz, quiénes previamente juramentados declaran en síntesis:

Doña Jeannette Pinochet: " Soy secretaria administrativa. Conozco a las partes, tuvimos relación laboral con la demandada, yo fui secretaria de infraestructura, desde febrero de 2017 a septiembre de 2019.

El demandante tuvo relación laboral con la demandada, fue contratado como Jefe del Depto. Técnico el 22 de abril de 2019 al 31 de julio de 2019. Fue contratado por selección pública, en su carta oferta no decía que el contrato era a plazo, cuando llegó se le hizo un contrato por tres meses.

Hubo irregularidades en su desvinculación, ya que el 23 de julio de 2019, el representante don Luis Erpel le dijo que le iba a renovar el contrato por tres meses mas, para hacer una serie de modificaciones. Decidió reestructurar el Depto., tuvo problemas con Camila Briones, lo que acarreó el despido del demandante.-

Ella fue evaluada muy bajo, porque tiene muy mal trato, eso no gustó a todos y motivó que después de haber sido despedida, se le revocara la decisión. Ella tiene influencia.

El actor la despidió. Antes de ello hubo hostigamientos hacia el actor, el Sr. Carmona le coartó sus libertades. Lo despidieron por haber despedido a la srta. Camila.



Yo sé porque lo vi, en el despido de doña Camila Briones hubo situaciones extrañas. Estaba todo planificado, el actor solo comunicó el despido, no tuvo injerencia.-

El contrato del demandante había sido prorrogado de palabra. El tenía muy buen desempeño. En ese cargo lo siguió Federico Meyer.”.-

Contrainterrogada dice: Mi contratación fue a través de la página, el primer contrato mío fue por 90 días. Después tuve una prórroga por tres meses y luego a indefinido.

Yo no vi la carta de despido de Camila Briones. No vi el contrato del demandante. Yo a veces participaba en las reuniones mensuales.

La protección a doña Camila yo lo vi, ella tenía facilidades para hacer lo que quisiera. El señor Cárcamo me dijo que no me metiera ahí.-

Luego doña Nicoletth Carcamo Muñoz, quien señala: “ yo soy enfermera, trabajo en diálisis en Puerto Montt, el actor es mi pareja.

Por lo que él me contó fue despedido el 31 de julio por hacer una evaluación de sus trabajadores, evaluó mal a doña Camila, su jefe fue presionado por dos personas, el ambiente se puso hostil.

Se supone que el 23 de julio le iban a prorrogar su contrato, su jefe se lo dijo. Eso me lo comentó él.

El despido de Camila Briones lo dejaron sin efecto, pero el finiquito estaba firmado por ella, el jefe cambió su decisión”.

Contrainterrogada: no vi el contrato del demandante.-No vi la carta de despido.-

Finalmente declara don Víctor Hugo Pino Ruiz, afirma: “El demandante es mi hermano.- El postuló al cargo de Bomberos, en abril de 2019.



El me comentó que había sido despedido en forma injustificada. Su jefe no apoyó su labor, a pesar de que él lo había autorizado previamente especialmente con una trabajadora que estaba mal evaluada. No tuvo apoyo y fue mal tratado por sus subordinados, esto ocurrió alrededor de julio de 2019.

Le habían asegurado que el trabajo era indefinido.

Finalmente se valió de la exhibición documental referida al contrato de trabajo suscrito por las partes.

QUINTO: Que la **demandada**, incorpora como prueba documental, 1. Copia de contrato de trabajo de fecha 22 de abril del año 2019 hasta el 31 de julio 2019, entre Iván Francisco Pino Ruiz y la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile, 2. Copia de carta de aviso de terminación de contrato, causal vencimiento del plazo, 3. Copia de Informe Psicolaboral, fecha de evaluación 28 de marzo 2019 firmado por la psicóloga Daniela Muñoz Mancilla, 4. Copia de ficha de ingreso firmada por Iván Francisco Pino Ruiz, fecha de inicio 22 abril 2019, fecha de término 31 de julio 2019, 5. Copia de recibo de Reglamento Interno de orden Higiene y Seguridad de la Junta Nacional de Bomberos de Chile, de fecha 22 de abril 2019, 6. Copia de envío de carta certificada a Iván Pino Ruiz por medio de correos de Chile de fecha 31 de julio 2019, 7. Copia de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo, a través de internet con fecha 31 de julio 2019, portal de la dirección del trabajo, 8. Copia de comprobante de constancia laboral para empleadores, a través de internet de fecha 31 de julio 2019, portal de la dirección del trabajo, y 9. Copia de proyecto de finiquito de trabajo de fecha 31 de julio 2019.

Asimismo solicitó la **confesional** del demandante quien declaró: “vulneración es abuso, degradarte por tu trabajo. Firmé contrato de trabajo el 24 de abril ahí me encuentro con la sorpresa que era hasta el 29 de julio.



Yo evalué a 11 trabajadores, eso me lo pidieron el 15 de julio. Si tomé contacto con dirigentes externos.-Yo rendía al Gerente General. Habían instrucciones verbales o por correo.-

Yo estaba a cargo del área material mayor y material menor.-

Si di información a dirigentes regionales, hubo una controversia pero se solucionó.- Con Carmona y Sepúlveda teníamos reuniones diarias.-

Para despedir a alguien tenía que pedir autorización a Luis Erpel, que fue quien me autorizó para desvincular a Camila Briones. También el abogado y el encargado de Finanzas me autorizaron.-

El señor Erpel cuando ya había despedido a Briones me pide que lo deje sin efecto.- Ella dependía de Sebastián Carmona.

Una hora antes de despedir a Camila Briones le comenté a Carmona que la iba a despedir, me dijo que no lo hiciera, a lo que respondí que lo haría igual. Ella se llevaba muy mal con toda el área. El señor Erpel dio la autorización”.-

Finalmente aportaron el testimonio de don Sebastián Carmona Soto y don Alberto Antonio Sepúlveda Neira, quiénes previamente juramentados declaran, en resumen:

Don Sebastián Carmona: “ El demandante era Jefe del departamento Técnico. Su contrato dura tres meses, después tres meses mas y luego pasa a ser indefinido.

Mi cargo es, encargado del área de material mayor. Tengo a mi cargo a Camila Briones y otra persona.

Tuvimos una sola reunión en todo el período que estuvo el actor.

La jefatura de él fue extraña, no se involucraba mucho en los procesos, yo no tuve mucho contacto con él.



A mí no se me consultó acerca de la evaluación de desempeño de doña Camila. Yo estoy desde el año 2013 y siempre he hecho evaluaciones de desempeño entre noviembre y diciembre de cada año.

La entrega de carros se programa y se coordina con los bomberos con anticipación”.-

Luego don Alberto Sepúlveda Neira, afirma: “ Mi cargo es encargado del Depto. De Material Menor, hace casi 8 años. Postulé, pasé por varios procesos, mi primer contrato fue por tres meses, luego tres meses y después indefinido.

El demandante fue el Jefe del área técnica en el 2019 por tres meses. El solamente hizo una reunión de coordinación cuando empezó.-

En mi caso era un jefe ausente, desconocía lo que yo hacía. Hacía evaluaciones de desempeño sin conocer a las personas.

Conmigo tuvo un inconveniente en una oportunidad y desde ahí no se comunicó mas conmigo.-“.-

SEXTO: Que son hechos no controvertidos en la causa, que el actor celebró con la demandada un contrato a plazo fijo el cual tuvo su inicio el 22 de abril de 2019 y se extendía hasta el 31 de julio de 2019, que fue contratado a través de un concurso público, para desempeñarse como Jefe del Departamento Técnico, que dependía del Gerente General don Luis Erpel, a quien debía rendir cuentas, que con fecha 31 de julio de 2019 se puso término a su contrato por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido.-

SEPTIMO: Que el primer hecho a probar es la efectividad de haber sido vulnerado el actor en sus garantías constitucionales con ocasión del despido.



Al respecto, el actor en su demanda estima vulnerada la garantía del artículo 19 N° 16 de la Constitución política, esto es, derecho al trabajo y el artículo 2 del Código del Trabajo, derecho a la no discriminación arbitraria.

En este sentido sostiene que, su despido tuvo como motivación una diferencia, distinción o exclusión que no se sustenta en calificaciones o idoneidad personal o profesional para el cargo de Jefe de Departamento Técnico, sino que más bien en un criterio disvalioso, sospechoso y prohibido consistente en su decisión, tendencia, opinión, determinación y política de reestructurar el Departamento Técnico que lideraba por la vía de desvincular a los trabajadores que presentaban evaluación de desempeño desfavorable y que generaban un mal clima laboral en la oficina y en las relaciones con terceros, como lo es el caso de la funcionaria Camila Briones, Asistente de Mantenimiento Material Mayor, quien presentó la peor evaluación de desempeño a fines del mes de Julio del año 2019.

OCTAVO: Que para una adecuada resolución del asunto sometido a conocimiento de este tribunal, ha de tenerse presente que la acción de tutela de derechos fundamentales fue incorporada a través de la Ley 20.087, buscando con ello principalmente la protección, resguardo y eficacia de ciertos derechos fundamentales del trabajador al interior de su relación laboral, ya sea mientras ésta se desarrolla o bien al llegar su término, a fin de que se restablezca el ejercicio de él o los derechos lesionados, reparando el daño producido en la ejecución de la relación laboral o bien derechamente resarcir o sancionar la vulneración que realice el empleador con ocasión del despido. Con ello se consagra el reconocimiento de la ciudadanía en la empresa, esto es, la proyección de los derechos fundamentales de contenido civil y político del trabajador dentro de la relación laboral, para con ello evitar el abuso del ejercicio de las amplias potestades de mando que nuestra propia legislación laboral le reconoce al empleador.

Cabe destacar que el mencionado procedimiento de tutela no busca desconocer las potestades empresariales, sino que por el contrario, su objetivo es



conocer y sancionar aquellas afectaciones graves, de envergadura, intolerables o como señala el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo para los casos en que se limita el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En consecuencia, las molestias de menor envergadura que pudiesen sufrir alguno de estos derechos, queda excluida de la misma. Lo anterior no obsta en modo alguno a la posibilidad de que estas afectaciones, produzcan alguna consecuencia indeseada, de acuerdo a las especiales particularidades de quien se ve enfrentado dentro de la organización empresarial, a situaciones o restricciones que fuera de este ámbito serían inaceptables. En efecto, lo señalado no significa un desconocimiento de la ciudadanía en la empresa, sino que por el contrario, una constatación de que en la práctica se produce constantemente una tensión entre derechos que colisionan entre ellos, por un lado los propios y característicos de la potestad de mando y disciplinaria, que ha sido asociada al derecho de propiedad y a la libertad empresarial y por otro los derechos que emanan del reconocimiento de que el trabajador es un ciudadano que está amparado constitucionalmente por la protección de su dignidad, libertad e igualdad.

Que, el aspecto procesal de la acción de tutela exige y requiere que el demandante proporcione a lo menos indicios suficientes para estimar que se han vulnerado sus derechos esenciales, tal como lo exige el artículo 493 del Código del Trabajo, existiendo esos indicios, corresponderá al demandado justificar su conducta. Así, no se trata de una inversión del onus probandi, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada y razonable de que ha existido esta lesión.



Luego, reconocido lo anterior, es necesario, en consecuencia, determinar como primer tema relevante si el demandante cumplió con este estándar probatorio exigido, para luego establecer si efectivamente hubo alguna infracción a los derechos fundamentales que indica.

Para lo anterior, el actor incorporó una serie de correos electrónicos, que dan cuenta que con fecha 25 de julio de 2019, dirige correo a don Luis Erpel, en el cual le expone la situación de la trabajadora doña Camila Briones la cual por varias razones que allí indica ha decidido desvincularla el día 26 de julio de 2019. A este correo, don Luis Erpel, responde, gestionar desvinculación.-

Se incorpora una conversación de whatsapp del día 26 de julio de 2019 a las 15.01 horas a través de la cual, el señor Erpel, le pide al demandante que antes de notificar el despido a Camila Briones, hable con don Sebastián Carmona, porque él tiene algunos aspectos que advertir y está pidiendo que se postergue hasta el 31 de julio de 2019, a lo cual el demandante le responde que será peor, que procederá no mas.

El señor Erpel, le reitera que hable con el señor Carmona, antes de notificar el despido a la srta. Briones, lo cual el actor efectivamente tomó contacto con el señor Carmona, sin embargo siguió adelante con la desvinculación, concretándola.

Por otra parte, en su libelo manifiesta el demandante que cuando recibió el mensaje ya había notificado el despido a Camila Briones, lo cual no es efectivo, toda vez que, se acompaña un correo electrónico del actor a don Fernando Recio, enviado el 26 de julio de 2019, donde le informa que la trabajadora Briones firmó finiquito a las 17.45 horas, es decir, mas de una hora después de recibir el mensaje del Gerente General, en orden a postergar el despido y consultar con el señor Carmona.

Asimismo, se acompaña un correo electrónico enviado por el actor al Gerente General el día 27 de julio de 2019, en el cual le representa lo sucedido, y



da a conocer su molestia para con su jefatura, manifestando en parte lo que sigue:
“...Considero, con todo respeto Luis, insólita la medida que me hayas revocado la toma de decisión pues hay email de respaldo (adjunto) y yo cumpliendo fiel y lealmente tu decisión, preparé todo desde ese jueves hasta el medio día del viernes gestiones con RRHH y Administración para la confección del finiquito y hasta 1 hora antes de la desvinculación no había presiones de subalternos (Sebastián y Alberto).

3. - *Estas presiones de los subalternos son indebidas puesto yo soy el Jefe del Depto. y debo tener autonomía, empoderamiento, atribuciones de mando que el cargo me otorga y liderazgo para este tipo de decisiones claves, que son decisiones muy difíciles, todo para mejorar el servicio que damos a nuestro cliente final que son Bomberos y con esto se está avalando a la funcionaria que está fuertemente cuestionada desde varios años y en un área clave que es la entrega de filtros, cuerpos de bomba para las unidades Camiva y de transferencias en Registro Civil y Notaría de unidades...”*

Que sobre este punto, no es posible advertir ninguna conducta vulneratoria de garantías en contra del actor, pues se trata simplemente de una decisión de despido de la trabajadora Briones, que el actor adoptó teniendo en consideración algunos aspectos, lo propuso a su jefatura, quien lo aprobó en un primer momento, para luego solicitarle al demandante y en forma previa a ejecutar la desvinculación, la postergación de dicha decisión y que se comunicara previamente con don Sebastián Carmona, lo cual no es extraño, pues según quedó asentado con la declaración de este en su calidad de testigo, la trabajadora Briones, dependía de su área, y era una subalterna de él, lo cual resulta del todo lógico y razonable. Sin embargo, el demandante, siguió adelante con el despido, y acto seguido le cuestiona a su jefatura que se desdiga de su autorización para el despido, según da cuenta el correo enviado al señor Erpel el día 27 de julio de 2019.-



NOVENO: El siguiente cuestionamiento del demandante, dice relación con que se le habría asegurado la continuidad de sus servicios y la renovación de su contrato por tres meses, por el señor Luis Erpel, lo que habría tenido lugar el día 23 de julio de 2019. Debe tenerse presente, que dicha circunstancia no fue probada por el actor, toda vez que lo declarado por sus testigos, lo afirman basado en lo comentado por el demandante, y ninguno habría presenciado dicha afirmación, no existiendo antecedente alguno que así lo demuestre.-

Sin embargo, estima el actor, que dicha circunstancia se encontraría acreditada con una serie de correos electrónicos enviados entre el 23 y el 31 de julio de 2019, que darían muestra de la intención de la demandada de perseverar en el contrato, mas allá del plazo del 31 de julio de 2019. Revisados los cuales, en su mayoría se trata de correos enviados por el actor a diversas personas, respecto de materiales. Otros son enviados a terceros, y con copia al actor. De aquellos dirigidos directamente al demandante, no es posible colegir alguna gestión o alguna actividad a desarrollar por este, mas allá del 31 de julio de 2019.

En este escenario, y teniendo presente además que la carta de despido fue enviada el mismo 31 de julio de 2019, según consta en el sobre de envío, no se logra advertir que el contrato de trabajo del actor se fuere a extender mas allá del 31 de julio de 2019.-

DECIMO: Que sin perjuicio de lo antes razonado, el actor estima infringido el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política que dispone:

Artículo 19: La constitución asegura a todas las personas:

16°.- La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.



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...”.

En este punto, no ha existido ningún acto por parte de la demandada que vulnere tal garantía, máxime si fue el propio demandante quien eligió libremente postular al cargo ofrecido por la demandada, y fue precisamente en base a su capacidad e idoneidad personal que fue seleccionado.

Ahora bien en cuanto a la discriminación que se alega, debe tenerse presente que, la igualdad ante la ley obliga a que esta sea aplicada de modo igual a todos aquellos que se encuentren en la misma situación. De esta forma podemos decir, que la discriminación es la diferencia arbitraria, desigualdad de trato carente de justificación objetiva y razonable.

Que de esta manera, en el caso sub lite no es posible que exista discriminación alguna en los hechos que se denuncian toda vez que se encuentra debidamente acreditado, que la demandada ha hecho uso del legítimo ejercicio de un derecho cual es, dirigir su empresa como estime y no de acuerdo a la forma que el demandante proponía.-

En consecuencia no ha existido infracción de garantía alguna, por lo que se procederá a rechazar la acción de tutela.-

UNDECIMO: En lo que se refiere a la efectividad de ser justificado el despido del actor, es un hecho de la causa que este se produjo el 31 de julio de 2019, por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido.

Que cabe considerar que de acuerdo al tenor literal de esta causal, el contrato a plazo fijo expira cuando llega el plazo que las partes han convenido para su vigencia o duración. Atendida su naturaleza, este contrato sólo podrá terminar en forma normal por el vencimiento del plazo acordado, no siendo



pertinente cesarlo por un acto de mera voluntad del empleador, lo que no quita que pueda ser cesado si concurre una causal legal de caducidad de las contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Que implica, por lo tanto, un pacto de disolución anticipado de común acuerdo de que el contrato se extingue por el sólo término del plazo, teniendo pleno efecto, en cuanto importa para ambas partes la obligación de cumplirlo, por aplicación de los principios generales del derecho, según los cuales el contrato es ley para los contratantes. De modo tal que, suscrito el contrato a plazo fijo, el empleador no podrá ponerle término por decisión unilateral, pues éste sólo puede terminar de común acuerdo o por resolución judicial, pero de modo alguno, por la voluntad de una sola de las partes, porque al estar ligadas éstas a un contrato de esta naturaleza, deben conformarse a sus estipulaciones y, esencialmente, una de ellas es el plazo que se conviene.

Baste decir que el solo transcurso del plazo hace que este expire, no requiriendo justificación alguna, por parte del empleador, mas aun si no existe antecedente alguno que demuestre que la demandada le hubiere manifestado la voluntad de prórroga, no siendo prueba de ello los correos electrónicos aportados por el empleador, en torno a actividades hasta el 31 de julio de 2019, no solo porque en su mayoría no van dirigidos al actor, sino además porque resulta de toda lógica que el demandante tuviera actividades hasta la fecha de vencimiento del plazo convenido.

Finalmente, hay que recordar que en nuestro derecho laboral opera el principio de estabilidad relativa en el empleo, no absoluta, por lo que concurriendo una causal objetiva de término, previamente acordada por las partes, se concluye que este se ajustó a derecho.-

DUODECIMO: En cuanto a la diferencia de feriado proporcional que se reclama por \$ 191.360, le correspondía a la parte demandada acreditar su pago toda vez que teniendo presente el monto de la remuneración que percibía el actor,



esto es, \$ 2.532.454, según se indica en sede administrativa se le pagó por dicho concepto la suma de \$ 483.960. Ahora bien de lo anterior se desprende que efectivamente existe una diferencia a favor del demandante por la cantidad de \$ 191.360, por lo que se hará lugar a ello.

DECIMO TERCERO: Que la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la presente controversia.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 8, 9, 41, 44, 63, 159, 162, 168, 173, 446 a 462, 485 y 493 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECHAZA LA ACCION DE TUTELA y DESPIDO INJUSIFICADO**, deducida en autos.-

II.- Se **ACOGE** la demanda de cobro de prestaciones, por lo que la demandada deberá pagar la suma de \$ 191.360, por concepto de diferencia feriado proporcional.

III.-La suma ordenada pagar lo será con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.-

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

V.- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia prosígase su ejecución ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-1683-2019.

RUC N°: 19-4-0222590-7.



En Santiago a dos de febrero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

