

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Tutela con ocasión del despido.

DEMANDANTE: SEBASTIÁN AGUSTÍN SAMSÓ BUSTIOS.

DEMANDADA: GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA.

RIT: T-92-2020

RUC: 20- 4-0257017-3

Antofagasta, dieciocho de abril de dos mil veintidós.

PRIMERO: Que, se compareció ante este tribunal en representación de **SEBASTIÁN AGUSTÍN SAMSÓ BUSTÍOS**, RUT N°13.869.609-K, domiciliado para estos efectos en Antilhue 02230, casa 12, ciudad de Antofagasta, interponiendo denuncia de tutela laboral por vulneración al derecho fundamental a la honra y garantía de indemnidad, con ocasión del despido subsidiaria de despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones, en contra del **GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA**, RUT 72.224.100-2, representada por su Intendente Regional, Edgar Blanco Rand, ambos domiciliados en Arturo Prat N°384, Antofagasta.

Se sostiene que desde el 24 de abril del año 2018, el demandante prestó servicios para la demandada, en calidad de profesional a contrata en las áreas de Fomento del Gobierno Regional y, a la fecha del despido, la remuneración ascendía a la suma de \$1.925.422.-

Agrega que con posterioridad, al observar que la división de Fomento necesitaba profesionales, el Jefe de División de Finanzas le comentó que estaban realizando y cuáles eran las metas de la división de Fomento, por lo que conversó con Andrés Vólker ya que de acuerdo con su perfil y capacidades podría encajar en dicha división, fijándose una reunión para el día 9 de mayo de 2018, sin



embargo, se le indicó que ya había otro candidato para el puesto en la división, cuestión que generó incomodidad.

En ese contexto, durante la semana del 11 de junio del año 2019, el jefe del área de recursos humanos, informó sobre una capacitación que se realizaría y a la que no se le autorizó participar. El 20 de junio de 2019, se planificó una reunión referente a los planes comunales y un proyecto que pretendía levantar el fomento de las comunas de la región y que estaba lideraba por el actor, habiendo trabajado en ella durante los meses previos, para lo cual preparó una presentación que fue corregida al menos 3 veces por su jefatura, aprobando el estado de avance. También fue programada revisión a la que no se presentó su jefatura.

El miércoles 20, hubo una reunión de división a las 08:30 horas y al llegar a la oficina e iniciarse la reunión, el Sr. Vólker comenzó a reprochar al actor, levantándole la voz, cuestionando su compromiso con la división indicándole que ya no podía confiar más en él ni en sus capacidades, descalificándolo por más de diez minutos y de forma humillante, se le exigió pedir perdón con mucha vergüenza y continuar aceptando sus descalificaciones con el fin de evitar extenderlos y continuar escuchándolo, sintiendo vergüenza y humillación frente a sus compañeros.

Desde entonces se le fue cargando trabajos de oficina y se le restó de otras actividades, como participación en reuniones de los PTI, reuniones de actores de Fomento y reuniones varias donde en cada una había participado y sus opiniones habían sido valoradas y comentadas. Además, continuó el trato déspota y la carga de trabajos solicitados por Juan Sotomayor, por lo que le excluyeron de todo protagonismo o participación en la división.

Respecto a las evaluaciones de personal siguientes, refiere que fue el peor evaluado de la división y con



notas bajísimas, lo que se opone a los comentarios realizados en una reunión con los jefes de división y el Intendente una semana antes al episodio y que no reflejaba lo que había sido su desempeño en la división. Al consultar por el resultado dice que quedó en evidencia la falta de argumentos, demostrando la persecución y acoso por parte de su jefatura.

Por lo anterior, prefirió poner término a la reunión y firmar su evaluación no aceptando las calificaciones recibidas, dejando un Memo dirigido al jefe de recursos humanos dando sus razones del rechazo y mostrando evidencia del acoso reiterado por parte de don Andrés Vólker hacia su persona, ya que antes le había informado solo de manera verbal a otros jefes de división, por lo que frente a esta notoria persecución y última humillación se retiró a su puesto de trabajo para luego volver en la tarde únicamente a conversar con el jefe de recursos humanos y poder redactar la carta de rechazo.

Con posterioridad, en virtud del tratamiento siquiátrico que comenzó a recibir, presentó licencias médicas, señalándole su empleador que estaban objetadas por el COMPIN ya que debería acudir a la mutualidad para continuar con el tratamiento, donde fue y se inició una investigación al respecto.

"El informe que la mutual informa al comité paritario, quienes responden que sus sugerencias son cambiarle de lugar de trabajo, por lo que la angustia aumenta ya que se encuentra postulando a un cargo de planta en la división de Fomento de la Industria (sic),

Sobre su licencia y las sugerencias antes indicadas, sostiene que la circular número 3241, letra H, punto 4, relata que el organismo administrador deberá indicar o prescribir las medidas en un plazo máximo de 10 días hábiles (plazo que no se cumplió), y que la empresa deberá efectuar las modificaciones con un máximo de 90 días corridos. Luego el punto 5 habla de que si el



trabajador se reintegra al lugar de trabajo este lo debe efectuar en otro puesto de trabajo, por lo que el empleador no puede reubicarle si aún no cuenta con el informe o las recomendaciones

Agrega que los certificados de la Asociación Chilena de Seguridad dan cuenta de la existencia de una enfermedad profesional ocasionada por el acoso descrito, presentado denuncia de acoso laboral en contra de su empleador, fundada en que al pretender el empleador su reintegro a las mismas funciones, provocó que continúe el maltrato y, por ende, los síntomas de angustia, ansiedad y todos aquellos relacionados con el padecimiento psiquiátrico que sufre.

La causa señalada quedó ingresada bajo el RIT T-297-2019, caratulada "Samsó con Gobierno Regional de Antofagasta", con fecha 30 de julio del año 2019.

Con posterioridad a la denuncia, el empleador tomó represalias en su contra, en particular, el 28 de noviembre del año 2019, el Intendente de la Región de Antofagasta, dictó Resolución Exenta N°001348, en virtud de la cual resuelve no prorrogar la designación a contrata del demandante, señalando que dicha designación expirará el 31 de diciembre de 2019, es decir, justo después de la interposición de la denuncia de tutela de derechos fundamentales.

Por su parte, al tomar conocimiento el actor de dicha resolución interpuso reconsideración administrativa, la que fue resuelta el 24 de diciembre de 2019 a través de Resolución Exenta N°1554/2019, en la que se rechaza las alegaciones expuestas por el Sr. Samsó en su reconsideración, ratificando además el cese de sus funciones a contar del 31 de diciembre de 2019.

Alega que en definitiva, además de la medida de poner término al contrato de su representado justo después de la interposición de denuncia de tutela por vulneración a derechos fundamentales, queda de manifiesto



que todo forma parte de actos de represalias ejercidas en contra del trabajador, ya que en resolución administrativa no se expresa fundamento plausible para poner término al vínculo que unía a mi representado con la demandada de autos, estando su despido originado única y exclusivamente como represalia por las acciones judiciales que interpuso mientras se encontraba vigente la relación laboral, por lo que corresponde la aplicación al caso concreto, de lo señalado en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, es decir, la garantía de indemnidad que consiste en la protección que le asiste al trabajador en caso de represalias ejercidas por el empleador, motivado por la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Asimismo, indica que no es efectivo que la División de Infraestructura y Transportes, haya iniciado concursos públicos para el año 2020, ya que a la fecha aún no existe indicio alguno, que esto vaya a ocurrir en los meses venideros, dejando en desventaja a la propia división a la que perteneció, toda vez que ante la falta de profesionales, esta área del Gobierno Regional no puede generar políticas públicas acordes a las necesidades de las diversas comunas que componen nuestra región.

Asimismo, sostiene que su despido es indebido ya que la demandada no despachó carta de aviso de término del vínculo contractual, con los argumentos fácticos y de derecho sobre los cuales se basa el despido, por tanto, al incumplir con la comunicación prescrita en el artículo 162 del Código del Trabajo, carece de motivo plausible para poner fin al contrato de forma unilateral y sin expresión de causa.

Pide que se acoja la demanda y se condene a la demandada a pagar en su favor las siguientes sumas: \$21.179.642.- por indemnización del artículo 489 del



Código del Trabajo; \$1.925.422, correspondiente a indemnización sustitutiva del aviso previo; \$3.850.844.-, correspondiente a indemnización por años de servicios; \$1.925.422.-, por recargo legal.

SEGUNDO: Que, contestando el **GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA**, pidió el rechazo de la demanda.

Opuso en primer término excepción de incompetencia, en razón de la naturaleza jurídica de la relación entre el Gobierno Regional de Antofagasta y el denunciante, ya que prestó servicios desde el 24 de abril del 2018, en virtud de Resolución TRA N°804/45/2018, de 30 de mayo de 2018, que dispuso su designación a contrata como profesional, grado 9° EUR de la planta de profesionales, con jornada de 44 horas semanales. Dicha designación fue prorrogada hasta el 31 de diciembre del año 2019, en virtud de Resolución Exenta RA N°804/742/2018, de fecha 26 de diciembre del 2018, ya que mediante la Resolución Exenta N°1348 de 28 de noviembre de 2019 se dispuso la no renovación de la contrata.

Por lo anterior, tenía la calidad de funcionario público y que por tanto está sujeto al Estatuto Administrativo y a la Ley 19.175, que corresponde a la Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

Al efecto, agrega que el denunciante prestó servicios para el Gobierno Regional de Antofagasta, desde el 24 de abril del 2018, en virtud de Resolución TRA N°804/45/2018, de fecha 30 de mayo de 2018 que dispuso su designación a contrata como profesional, grado 9° EUR de la planta de profesionales con jornada de 44 horas semanales. Dicha designación a contrata fue prorrogada hasta el 31 de diciembre del año 2019, en virtud de Resolución Exenta RA N°804/742/2018, de fecha 26 de diciembre del 2018, prorrogándose hasta el 31 de diciembre de 2019, ya que en virtud de la Resolución



Exenta N°1348 de fecha 28 de noviembre de 2019 se dispuso la no renovación de la contrata.

Agrega que los derechos de los y las funcionarios (as) públicos (as) de ese servicio, se encuentran debida y suficientemente protegidos (as), por diversos medios diversos a la tutela laboral, así, pueden recurrir ante la Contraloría General de la República, en virtud de las facultades que le otorga la ley N° 10.336, y en especial pueden recurrir a la llamada Unidad de Protección de derechos Funcionarios, creada el 16 de enero del año 2019, a través de la Ley 18.834, con el fin de proteger a los funcionarios públicos; o bien, recurrir directamente a la Corte de Apelaciones mediante la interposición de un Recurso de Protección respectivo. Todo lo anterior, sin perjuicio del Procedimiento de Denuncia: Acoso Laboral y Sexual Gobierno Regional de Antofagasta vigente desde el año 2015, a través de Resolución N°818 del mismo año, mejorado a través del Protocolo de Prevención y Denuncia de Situaciones de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual del Gobierno Regional de Antofagasta, que tiene el Gobierno Regional de Antofagasta.

Alude también a los Principios de legalidad y juricidad, en cuanto implica la sujeción estricta y total de todos los órganos del Estado a la Constitución y a las normas que se dictan conforme a ella, siendo la Contraloría General de la República, la que tiene la competencia para pronunciarse y fiscalizar a los servicios de la administración del Estado, en relación con aspectos vinculados, entre otros con su funcionamiento y personal, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 1, 6, 16, 17, 21, 131 y siguientes de la ley 10.336 de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República.

Agrega, que luego de su denuncia, el actor inicia un período ininterrumpido de descanso en razón de licencias médicas que se presentaron en su oportunidad, retornando



a desarrollar labores en el servicio con fecha 08 de abril de 2019. Fecha a partir de la cual comienza a desarrollar funciones en la División de Transportes del Gobierno Regional de Antofagasta. Todo lo cual se realiza en virtud de su mejor interés, en razón del factor de riesgo que indicó la Asociación Chilena de Seguridad respecto de sintomatología asociada a una posible enfermedad profesional. En virtud de este cambio de funciones, deja de tener relación con quien era su jefatura directa, cambiando de área donde desarrolla funciones e, incluso cambiando de edificio con posterioridad, ya que a partir del mes de julio del 2019 se realiza cambio de dependencias desde el edificio de Intendencia al edificio ubicado en calle Prat 470.

Hace presente, que en razón de su denuncia, a través de Resolución Exenta N°000182 de fecha 13 de marzo de 2019 se instruyó sumario respectivo y que a la sazón se encuentra en actual tramitación, por lo que se ha activado el procedimiento interno de denuncia generándose la activación del protocolo interno, se han aplicado medidas internas destinadas a proteger de forma eficaz al denunciante. Siguiendo las instrucciones dadas por el organismo competente, sin que con posterioridad se haya denunciado, ni agregado ninguna situación que pudiera considerarse vulneratoria.

Añade, que anteriormente a la presentación de este libelo, el actor interpuso sus reclamos ante órganos competentes para funcionarios públicos en el siguiente orden:

El 29 de noviembre de 2019, ingresó Reclamación de situación funcionaria ante la Contraloría Regional de Antofagasta, bajo el número de reclamo 29.410/2019; mediante Ordinario n°002977, de fecha 11 de diciembre de 2019, el Gobierno Regional de Antofagasta remite informe de los hechos relatados por el demandante en su reclamo funcionario; el 20 de febrero del 2020, la Contraloría



General de la República, resolvió el reclamo interpuesto, indicando luego de una fundada argumentación que “el desempeño del reclamante no cumple los requisitos establecidos en los dictámenes N°85.700 de 2016 y 6400, de 2018, para generar la confianza legítima de que su vínculo será renovado, siendo así, la autoridad no se encuentra obligada a resolver su no renovación mediante un acto administrativo fundado”.

Paralelamente a la tramitación ante Contraloría General de la República, el 4 de diciembre de 2019, el demandante dedujo, sin apoderado y en nombre propio, recurso de Reconsideración administrativa ante el Gobierno Regional de Antofagasta, solicitando que se reconsiderara la decisión de no renovar la contrata para el periodo 2020.

De otra parte, en cuanto al fondo, señala que no es efectivo que el Gobierno Regional haya lesionado derecho fundamental alguno del denunciante, alegando que el libelo pretensor mencionan una serie de hechos, a los que el denunciante otorga un sentido vulneratorio, omitiendo hechos que han sucedido en su esfera personal así, como también una serie de escándalos mediáticos que lo tienen en este momento en una situación claramente incómoda y frustrante para sus intereses.

Destaca que todos los profesionales a contrata que ingresan al Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Antofagasta, lo hacen de forma transitoria pasando a formar parte de la dotación de la institución, por lo que no es relevante señalar que ingresó como profesional a una u otra unidad o división, ya que en virtud de las necesidades del Servicio se disponen los cambios que sean necesarios para efecto de dar eficiencia y eficacia en el desempeño de la función pública. Es por ello que su nombramiento señala: “...como profesional, asimilado a grado 9° Escala única de sueldos, de la planta de profesionales, con jornada de 44 horas semanales”.



Respecto de las capacitaciones y sus presuntas dificultades para asistir, dice que de la revisión de los antecedentes del actor, consta en su carpeta funcionaria la participación en varios cursos no podría sino que considerarse una activa participación en capacitaciones programadas, que indica.

Respecto a los supuestos "ataques" que señala el actor habría sufrido por parte del Sr. Völker, sostiene que aquello es materia de sumario interno en el servicio, por lo que no es dable emitir juicios anticipados respecto a aquello, ya que aquel sumario se encuentra en calidad de reservado.

En particular, sobre la evaluación del demandante, controvierte que se tratase de una mala evaluación, ya que se trata de tres factores, que a su vez se subdividen en 9 subfactores, de los cuales sólo en dos de ellos se presentó una calificación insuficiente, mientras que en los 7 restantes se le evaluó con escala de óptimo, satisfactorio e inclusive muy óptimo. Destacando varios factores positivos.

En cuanto a las licencias médicas y la denuncia efectuada por el actor, dice que la Asociación Chilena de Seguridad, calificó la sintomatología asociada como de origen laboral, según resolución N°633219001042019 de 1 de abril de 2019, estimando indispensable que se establecieran medidas para prevenir la exposición al agente de riesgo y por tanto, ordenó re- adecuar puesto de trabajo o cambiar al trabajador de dicho puesto, lo que se cumplió cuando el actor retorna a funciones al Gobierno Regional en que comienza a prestar funciones en la División de Transportes del Gobierno Regional de Antofagasta, bajo jefatura de don José Díaz Valenzuela a partir del día 08 de abril de 2019.

Luego, el demandante indica que no quería ser sacado de la División de Fomento, no por su salud mental sino que, para no perder la oportunidad de ser escogido en el



concurso de profesionales planta grado 5°. Lo que en primer lugar, es contradictorio, ya que se supone que estaba muy afectado para volver a trabajar en dicha división y, por otra parte no tiene sentido ya que en los concursos participan inclusive personas que no pertenecen al servicio y no por ello dejan de tener menos posibilidades de quedar en un puesto en una determinada división. Es a lo menos extraño el razonamiento del actor en este punto.

Por último, presente que el Sr. Völker, quien era su jefatura presentó su renuncia voluntaria con fecha 17 de julio de 2019 al Servicio del Gobierno Regional, por lo que malamente puede influir en la salud del actor, y en una vulneración de derechos con ocasión del despido.

El término de la contrata se produjo por Resolución Exenta N°001348 de fecha 28 de Noviembre de 2019, resolución que explica y justifica el motivo de la no prórroga del recurrente, fundada en la integración de supuestos fácticos acreditables en principios rectores de la actividad administrativa, utilizando en tal proceso de integración las normas de la lógica y el principio rector de la razonabilidad.

El demandante no tenía ninguna confianza legítima, toda vez que el contrato a honorarios anterior se dispuso con una fecha de inicio, de término y labores previamente establecidas y determinadas, y nunca con un sentido de continuidad, ni menos de la pretendida confianza que se alega.

En cuanto a las supuestas represalias al momento de la no renovación, señala que "la no renovación de contratas debe materializarse por medio de un acto administrativo formal, el que deberá ser notificado al funcionario de conformidad a lo dispuesto en los artículos 46 y 47 de la Ley N° 19.880, con al menos 30 días de anticipación a la fecha de vencimiento del plazo de la designación correspondiente, otorgándole las



facilidades necesarias para que pueda hacer uso de su feriado legal, días administrativos u horas compensadas”, por lo que el Gobierno Regional de Antofagasta no ha desempeñado un actuar arbitrario ni ilegal, toda vez que, la decisión no se ha basado en el capricho infundado, sino que en los principios y normas jurídicas que le imponen a éste desempeñarse con estricto apego a los principios de celeridad, eficiencia, eficacia en la gestión administrativa, y legalidad y responsabilidad en el gasto público.

Los cargos dentro de la Administración del Estado son, entonces, de planta, que deben ser provistos por concursos de acuerdo con la Constitución Política y aquellos otros que no tienen inamovilidad, por ser de confianza exclusiva, y aquellos que se ejercen por plazos definidos.

Los cargos a contrata lo son por plazo definido, un año. No son cargos de planta y, por ello, no son provistos por concurso y, por lo tanto, no gozan de inamovilidad.

Respecto de las pretensiones indemnizatorias del despido, pide su rechazo ya que la relación que mantenía el Gobierno Regional de Antofagasta con el denunciante era de carácter funcionaria, mas no laboral, por tanto no procede el pago de este ítem. Sin perjuicio de lo anterior, y en caso improbable que se acoja la demanda y sobre la sustitutiva de aviso previo, sostiene de la notificación fue realizada con más de treinta días, por lo cual no procedería el pago de ese ítem.

TERCERO: Que, se acordó con las partes los siguientes hechos pacíficos: **1°** Que el actor inicio prestación de servicios el día 24 de Abril del 2018 y culminó el día 31 de diciembre del 2019. **2°** Que la prestación de servicios fue en calidad de contrata grado 9. **3°** Que la comunicación de término de dicha contrata se efectuó el día 28 de noviembre del 2019. **4°** Que la



remuneración percibida por el denunciante ascendía a la suma de \$ 1.925.422.- 5° Que entre las partes se tramitó la causa RIT T-297-2019 ante este Tribunal, sobre tutela con relación laboral vigente.

A continuación, se fijó los siguientes puntos de prueba: 1° Hechos y circunstancias que permitan determinar que la denunciada vulneró las garantías fundamentales del actor con ocasión de su despido, al tenor de las alegaciones contenidas en la denuncia. 2° Hechos y circunstancias que permitan determinar la procedencia de la acción de reclamación del despido interpuesta.

QUINTO: Que, la parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

I. Documental: (Folio 63) 1. Correo electrónico de fecha 08 de agosto 2019, por asunto "Traslado dependencias oficina Prat". 2. Resumen informativo paciente, emitido por la ACHS, de fecha 01 de abril del 2019. 3. Resumen Informativo Paciente, emitido por la ACHS, de fecha 18 de marzo del 2019. 4. Certificado emitido por Doctor don Elton Paéz, con fecha 05 de febrero del 2019. 5. Comprobante de denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual, folio 02/2019, por fecha 18 de Febrero del 2019, con logo "Gobierno Regional". 6. Certificado término reposo laboral, siniestro 006332190, con logo ACHS, de fecha 01 abril del 2019. 7. Resumen informativo paciente, emitido por la ACHS, de fecha 21 de marzo de 2019. 8. Certificado de atención y reposo Ley 16.744, fecha de presentación 11 de Marzo del 2019, con logo ACHS. 9. Resumen informativo paciente, emitido por la ACHS en relación a denunciante, de fecha 11 de marzo de 2019. 11. Informe Médico de atención, fecha de atención 11 marzo 2019, con logo ACHS. 12. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley 16.744, identificación del caso 5124654, del 23 de Enero del 2019, con logo ACHS. 14. Informe de entrevista



psiquiátrica de peritaje, fecha 01 de marzo del 2019, con Logo Cetep. **15.** Conversaciones de WhatsApp, realizadas entre el actor y José Valenzuela, 22 de enero, 12 de marzo, 20 de marzo, 21 de marzo, 01 de abril, 03 de abril, 14 de abril, 29 de abril, 30 de abril, 03 de mayo, 23 de mayo y 24 de mayo, todas del 2020. **18.** Constancia N° 346 ante la Inspección de Provincial de Antofagasta de fecha 11 de febrero del 2020.

II. Testimonial: Declararon ante el tribunal José Díaz Valenzuela, Nora Lizette Biaggini Suárez y Fredy González Galleguillos, según consta del registro de audio de la audiencia de juicio de 24 de junio de 2021.

III. Exhibición de documentos: **2.-** Evaluaciones, notas o calificaciones por cada uno de los periodos trabajados de don Sebastián Samsó Bustos. **3.-** Documentos en donde consten los comentarios y/o observaciones que se tomaron en consideración para calificar con la nota correspondiente, por cada uno de los periodos trabajados.

Se solicitó hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, respecto de los siguientes documentos: Denuncia y expediente integro de maltrato, acoso laboral y sexual, folio 02/2019, por fecha 18 de Febrero del 2019, interpuesta en "Gobierno Regional", a lo que se accederá en virtud del reconocimiento de la propia demandada sobre su existencia, asilándose en la reserva del mismo, lo que no inhíbe su exhibición en esta sede judicial, considerando que, detrás de tal finalidad se puede realizar las gestiones pertinentes.

IV. Causa a la vista: RIT T-297-2019, de este tribunal, especialmente demanda, su proveído, sentencia definitiva y gestiones y resoluciones posteriores.

QUINTO: Que, la parte denunciada incorporó los siguientes medios de prueba:



Documental: (Folio 67) 1. Resolución exenta N° 804/45 de fecha 30 de Mayo del 2018. 2. Resolución exenta N° 804/742 del 26 de Diciembre del 2018. 3. Comunicación de fecha 30 de Noviembre del 2018. 4. Resolución exenta N° 824 de fecha 23 de Julio del 2019. 5. Resolución exenta N° 182 del 13 de Marzo del 2019. 6. Resolución exenta N° 843 de fecha 30 de Junio del 2019. 7. Sentencia de la causa RIT T-297-2019, seguida ante este Juzgado Laboral.

SEXTO: Que, como **prueba del Tribunal**, se dispuso traer a la vista la causa RIT T-297-2019.

SÉPTIMO: Que, en cuanto a la excepción de incompetencia alegada y según consta del expediente digital de autos, el 8 de junio de 2020, el Gobierno Regional de Antofagasta presentó requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 1°, inciso tercero y del artículo 485, ambos del Código del Trabajo, siendo acogido mediante sentencia de 15 de octubre de 2020, declarándose que los artículos 1°, inciso tercero y 485 del Código del Trabajo resultan contrarios a la Constitución Política de la República y por tanto, no podrán ser aplicados en estos antecedentes.

Asimismo, debe tenerse presente que a través de la entrada en vigencia de la Ley 21.280, que interpretó el artículo 485 del Código del Trabajo, se estableció que las normas contenidas en el párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo son aplicables a todos los trabajadores, incluidos los señalados en el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo y en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo, lo que implica que, conforme lo previsto en el inciso segundo del artículo 9 del Código Civil, siendo una ley de aquellas que se limitan a declarar el sentido de otras leyes, se entenderá incorporadas en esta lo conlleva la ficción de tener la fecha de vigencia de aquella a la que es incorporadas, de modo que la



cuestión de la competencia de este tribunal para conocer de las vulneraciones de derechos fundamentales que afecten a servidores públicos quedó zanjada definitivamente, debiendo aplicarse el procedimiento de tutela laboral contemplado en el artículo 485 del Código del Trabajo a contar de la vigencia de la Ley 20.087, publicada el 03 de enero de 2006, que estableció dicho procedimiento, con la única limitación que no es posible afectar los efectos de las sentencias judiciales ejecutoriadas en el tiempo intermedio, lo que no acontece en este caso pues aún no existe fallo ejecutoriado y los hechos denunciados acaecieron en el año 2020. (Fallo de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, recaído en causa Rol 377-2021 LAB)

Sin perjuicio de lo dicho, cabe señalar que en virtud de la declaración de inaplicabilidad de los artículos 1° y 485 del Código del Trabajo y del deber de inexcusabilidad establecido en el artículo 76 de la Constitución Política de la República, debe igualmente resolverse el caso concreto con aquellas normas no excluidas, lo que ha sido refrendado por la Excm. Corte Suprema, en sentencia dictada en los autos ROL 37.905-2017, de 19 de diciembre de 2019.

Lo anterior, se ve asimismo afianzado por lo dispuesto en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, esto es, la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, del que emana el derecho a la tutela judicial efectiva, esto es, el derecho a recabar del Estado, la protección jurídica debida, conforme al cual, el actor recurrió ante este Juzgado del Trabajo y solicita se declare que en el acto de su "despido" o termino anticipado a su contrata, se afectaron las garantías de igualdad ante la ley, no discriminación e indemnidad.

De otra parte, como lo sostiene la sentencia librada en causa ROL 37.905-2017, el procedimiento de tutela tiene



por objeto la protección de los derechos fundamentales en el específico ámbito del desempeño de labores bajo vínculo de subordinación y dependencia, derechos que están reconocidos a todas las personas por la Constitución Política de la República. En el mismo sentido, se sustenta "que en un contexto público, la vinculación estatutaria de una persona natural con un órgano de la Administración del Estado, puede entenderse como compatible con el concepto de trabajador" al que alude el artículo 486 del Código del Trabajo, entendiendo por tal, a la persona natural que presta servicios personales para una persona natural o jurídica que utiliza dichos servicios intelectuales o materiales, de lo que deviene que se torna aplicable lo dispuesto en el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo y que encuentra refuerzo en la argumentación sostenida en el voto de prevención del fallo citado, al señalar sobre el objeto del procedimiento de tutela laboral que recae *"...respecto de la protección de los Derechos Fundamentales en el específico ámbito del desempeño de labores bajo vínculo de subordinación y dependencia, explicado por la asimetría característica que se constata entre quienes prestan servicios remunerados -trabajadores-, colocando su trabajo, tiempo y esfuerzo a la disposición de quien, pagándolos, se beneficia de ellos. Siendo tales Derechos Fundamentales reconocidos a toda persona por la Constitución Política de la República, que es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo y demás normativa específica relativa a la administración pública, pues se tratan de prerrogativas que no se limitan a operar en el ámbito público de las relaciones verticales entre el Estado y los particulares, ni restringen su exigibilidad a los otros miembros de la sociedad con quienes se interactúa socialmente, sino que también definen los contornos en que se deben enmarcar las relaciones de trabajo, donde el empleador debe respetar en el contexto del despliegue del vínculo laboral, los derechos fundamentales, sin que dicha voluntad protectora, sea una característica propia del derecho del trabajo, si no que se configura como elemento central del derecho procesal contemporáneo, que modo general, ha venido a comprender sus instituciones desde el prisma de la tutela efectiva del derecho material, como dechado de todo el esfuerzo institucional jurídico, de modo que sus conceptos fundamentales, como el de jurisdicción, acción*



y proceso, se comprenden a la luz de dicho parámetro, esto es, entendiendo que el acceso a la jurisdicción, que se concreta en un determinado proceso, iniciado mediante la adecuada interposición de la acción ante el órgano debidamente facultado, sólo adquiere sentido sobre la base del compromiso estatal de proveer debida tutela a los derechos cuya protección se reclama...”

“...A pesar del apartamiento de los preceptos legales decididos en el fallo de inaplicabilidad, la incoherencia con nuestro ordenamiento jurídico, de impedir a un sector de la población -los funcionarios de la Administración del Estado- el acceso a la protección específica que otorga la acción de tutela contemplada en el Código del Trabajo, que, aunque cercenada mediante la exclusión en el caso concreto del artículo 485 de dicho estatuto, sobrevive y se mantiene vigente en el resto del articulado no afectado por el fallo de inaplicabilidad en referencia...debe considerarse, que el artículo 485 del estatuto laboral, no agota la regulación del procedimiento de tutela laboral, pues, lo que hace, conforme su tenor literal, es determinar su ámbito de aplicación, señalando su contexto de procedencia....el articulado posterior, regula no solamente el rito procedimental aplicable, exigencias formales de la denuncia, facultades del juez, y los requisitos del fallo que se pronuncie sobre ella, sino que también define, como sucede en el caso del artículo 486 del texto citado, la legitimación activa para su procedencia, otorgándosela a “cualquier trabajador u organización sindical que invoque un derecho o interés legítimo y que consideren lesionados sus derechos fundamentales”. Excluido, entonces, el artículo 485 citado, resulta que la acción de tutela adquiere una amplitud mayor, por cuanto no existe limitación relativos a los derechos fundamentales específicos que protege, haciéndose eficaz en contra de cualquier vulneración que denuncie un trabajador u órgano sindical, por cuanto pierde, también, eficacia, el artículo 487 del Estatuto Laboral, al efectuar un reenvío a la norma apartada para este caso particular. De esta manera, asegurada la supervivencia en la especie de la acción de tutela laboral, el único punto que resulta relevante para definir el asunto levantado por medio del recurso en examen, es la posibilidad de aplicar dicho texto legal a los funcionarios de la Administración del Estado, en otras palabras, si puede considerarse que dichos actores pueden ser considerados como trabajadores, y provistos de legitimación activa para deducir dicha acción....”

Más adelante, sobre el inciso tercero del artículo 1º del Código Laboral, se precisa que “...el artículo 1º del Código del Trabajo -en sus incisos que sobreviven para la su aplicación-, es



claro en determinar que su aplicación se extiende a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, excluyéndose a los funcionarios de la Administración del Estado. Sin embargo, dicho precepto, debe ser enfrentado desde la perspectiva de los derechos fundamentales, y del compromiso constitucional del Estado de Chile de promoverlos y ampararlos, conforme lo indicado precedentemente, relativo al reconocimiento del derecho a la tutela judicial efectiva, como una prerrogativa de dicha naturaleza. De este modo, debe enfrentarse la norma antes citada, con aquella contenida en el artículo 3° del Código del Trabajo, el cual, en su inciso primero, otorga una serie de definiciones que son útiles para definir los contornos de aplicación de dicho estatuto legal. Pues bien, dicha norma define empleador y trabajador, señalando que, el primero es aquella "persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo"; mientras que trabajador es "toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo", mientras que el inciso segundo del texto citado, excluye de tal aplicación a los servidores públicos, en la medida que se encuentren afectos a una vinculación con la Administración del Estado fundado en un estatuto especial, al cual se deben sujetar....corresponde entonces, realizar la labor adjudicatoria con las normas que sobreviven a la decisión de exclusión del Tribunal Constitucional, esto son, los artículos 486 en adelante, que deberán proporcionar el marco de aplicación del procedimiento referido. En tal sentido, debe anotarse, como primera aproximación, que tales reglas corresponden a preceptos de naturaleza procesal, y por lo tanto, es dicho perfil el que debe prevalecer para determinar su interpretación y alcance, esto significa, que es menester tener en consideración los principios constitucionales y convencionales que las sustentan, en especial aquellos consagrados en diversos tratados internacionales y en nuestra Carta Fundamental, relativos a la tutela efectiva que el Estado debe prestar por medio de la actuación de los órganos jurisdiccionales, y, en esa perspectiva, asegurar el debido acceso a los tribunales, debiendo recordarse que tal garantía no se satisface con la mera posibilidad de efectuar presentaciones y pretensiones ante el Estado adjudicador, sino que, específicamente, otorgar la prestación de tutela debido, con criterios de eficiencia, eficacia y rapidez, y, además, como lo señala la doctrina, mediante la técnica procesal idónea.....en tal orden de ideas, sobreviven los artículos 486 y 487 del Código del Trabajo como marco del procedimiento de tutela, de los cuales fluye que tal rito procede a favor de "cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo,



considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral".

En tal contexto, la normativa vigente exige analizar la posibilidad de que un funcionario público deduzca tal acción desde la perspectiva de las normas de competencia que determinan la actuación de la jurisdicción laboral. Para tales efectos, conviene tener en consideración que el artículo 487 del estatuto del trabajo, limita la aplicación del procedimiento de tutela analizado, a la vulneración específica de los derechos fundamentales a que expresamente se refiere el artículo 485; sin embargo, al ser excluido dicha norma, dicho límite no opera, y por lo tanto, se hace susceptible de conocer toda violación a derechos fundamentales, en la medida que se verifique en un ámbito compatible con las reglas de competencia que establece el artículo 420, el cual, en su literal a), señala que a los juzgados de letras del trabajo les corresponde su conocimiento respecto "las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

En tal sentido, incluso, sin la aplicación del inciso tercero del artículo 1° del código laboral, es posible entender, que en un contexto público, la vinculación estatutaria de una persona natural con un órgano de la Administración del Estado, puede entenderse como compatible con el concepto de trabajador con que trabaja el artículo 486 antes citado, ya que conforme la definición ya anotada del artículo 3°, en relación con la mencionada norma y el 487 del mismo texto, este es aquel que con ocasión de la prestación de servicios personales intelectuales o materiales a un empleador, quien a su vez, es el que los utiliza, sirviéndose de ellos, se ve vulnerado en sus derechos fundamentales en dicho contexto...

Desde tales consideraciones, forzoso resulta rechazar la excepción de incompetencia alegada, estimando en consecuencia el tribunal que, no obstante la exclusión de las normas excluidas como dirimientes para estos efectos, desde el punto de vista constitucional y legal, hay razones jurídicas que permiten sostener que este tribunal es competente para conocer de la denuncia deducida.

OCTAVO: Que, son hechos de la causa que entre las partes se inició una relación de carácter estatutaria, en



particular, a contrata, a contar del día 24 de abril de 2018 y que dijeron relación con la prestación de servicios por parte del actor como Profesional, Grado 9, en la División de Fomento e Industria del Gobierno Regional.

Asimismo, según consta de la Resolución Exenta N°000824 de 23 de julio de 2019, se resolvió cambio de funciones, siendo destinado a la División de Transporte y Telecomunicaciones, a contar de abril del mismo año y en virtud de la sugerencia efectuada por la Asociación Chilena de Seguridad en orden a disponerse su reubicación "con la finalidad de cesar exposición al agente causante", a propósito de la denuncia por acoso laboral efectuada por el funcionario y la sintomatología advertida.

Dicha denuncia por acoso laboral fue judicializada a su turno por el actor, estando tales antecedentes en actual tramitación en los autos de este tribunal RIT T-297-2019.

A continuación y según el reconocimiento de la demandada en su contestación, la resolución de no renovación de la contrata se contiene en Resolución Exenta N°001348 de 28 de Noviembre de 2019.

En contra de dicha resolución, ambas partes en la etapa de discusión indicaron que en su contra, el actor interpuso reconsideración administrativa, la que fue resuelta el 24 de diciembre de 2019 a través de Resolución Exenta N°1554/2019, en la que se rechaza las alegaciones expuestas, ratificando además el cese de sus funciones a contar del 31 de diciembre de 2019.

NOVENO: Que, con relación a la denuncia por vulneración de garantías fundamentales con relación laboral vigente, sustanciada en la causa RIT T-297-2019, según se obtiene de la carpeta digital, la demanda se presentó el 30 de julio de 2019, leyéndose de sus hechos fundantes similares alegaciones a las esgrimidas en estos autos, en referencia a las problemáticas presentadas con la jefatura del demandante y que a su entender importó que se restara de actividades de capacitación, de asistir a reuniones o



actividades, malos tratos en distintos contextos profesionales y, a sus apreciación sobre lo acontecido una vez que retornó de su licencia médica psiquiátrica.

Dicha demanda fue notificada al Gobierno Regional de Antofagasta el 9 de agosto de 2019 y la audiencia preparatoria se realizó el 9 de diciembre de 2019, encontrándose a la fecha en etapa de juicio, en virtud de lo resuelto por la Corte de Apelaciones en los autos Rol 165-2021 (LAB).

DÉCIMO: Que, sobre la denuncia de acoso laboral en sede administrativa, la propia denunciada en su contestación reconoce que el actor la efectuó primigeniamente en sede administrativa, aportando al efecto como prueba documental las Resoluciones Exentas N° 182 de 13 de Marzo del 2019, N° 843 de 30 de Junio del 2019 y N° 824 de 23 de Julio del 2019, que dan cuenta de la instrucción de sumario administrativo y de la mentada designación del funcionario a la División de Transporte y Telecomunicaciones.

UNDÉCIMO: Que, despejado lo anterior, debe recordarse que las garantías que el actor alegó como afectadas con ocasión de la resolución de no renovación de su contrata son el derecho a la honra y la afectación de la garantía de indemnidad.

En relación con la honra y según se indicó a propósito del contenido de la denuncia presentada en la causa RIT T-297-2019, la demanda de estos autos replica la misma narrativa respecto de la afectación de la integridad psíquica del actor y de su honra. Este último derecho, lo vincula en términos generales con el menosprecio hacia su persona que le mereció las conductas desplegadas por su jefatura y que coincide con lo alegado en esta litis.

Luego, en cuanto a la fundamentación jurídica en estos autos o el señalamiento de conductas concretas de afectación de dicha garantía, los planteamientos de la demanda



dificultan la identificación de antecedentes que permitan advertir circunstancias con el potencial lesivo a dicho derecho y que permita superar el umbral indiciario que exige el artículo 493 del Código del Trabajo, al versar la mayoría de la prueba documental aportada sobre el estado de salud mental del actor o, en el caso de la testimonial, al referir a situaciones relacionadas con el acoso laboral denunciado.

Desde ahí, se sigue la desestimación de tal alegación, por tratarse las probanzas desplegadas a situaciones anteriores al término de la relación estatutaria del demandante, que están siendo conocidas en juicio diverso y que, por las características de los hechos denunciados (acoso laboral) resultan inherentes a su progresiva manifestación, escapando así del ámbito de conocimiento de esta Litis.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, respecto de la garantía de indemnidad afectada en virtud de la interposición por parte del actor de autos de la denuncia seguida en causa RIT T-297-20019, conviene destacar que el acto de término de la relación estatutaria está contenido en la Resolución Exenta N°001348 de 28 de Noviembre de 2019, que no fue incorporada a juicio por ninguna de las partes, tomándose el tribunal para su establecimiento del hecho pacífico acordado y de la coincidencia sobre su singularización en los escritos de demanda y contestación.

En el mismo sentido, lo sostenido respecto de la reconsideración administrativa interpuesta por el demandante y resuelta el 24 de diciembre de 2019 a través de Resolución Exenta N°1554/2019, que las rechazó.

Ninguno de esos antecedentes podrían tenerse presente ni aun por conducto de la causa traída a la vista, en virtud de su actual estado de tramitación,



ignorándose en consecuencia, la motivación y justificación del acto de término.

DÉCIMO TERCERO: Que, sin perjuicio de lo dicho, a propósito del análisis de la garantía de indemnidad, quedó asentado en juicio que el actor dedujo demanda judicial en contra de la Gobernación Regional de Antofagasta en el mes de julio de 2019, estando vigente la resolución que dispuso su primera renovación de contrata y, que notificado que fue el Gobierno Regional, en el mes de noviembre siguiente dispuso no renovar la misma, sin que conste en autos el mérito de dicha resolución.

Asimismo, de la documentación exhibida por la demandada sobre las calificaciones del actor, se obtiene que su calificación corresponde a Lista 1.

Luego, sobre las motivaciones relacionadas con la no renovación de su contrata, se aportó por la demandante la declaración de la testigo Nora Lizette Biaggini Suárez, quien señaló que supo en su calidad de dirigente gremial, de parte del propio actor, que su jefatura Sr. Völker le indicó en varias oportunidades que su contrata no sería renovada en razón de la denuncia interpuesta, agregando que al ser citada por el Intendente y Administrador Regional de la época, a propósito de los despidos o no renovaciones de contrata, estando el actor en el listado respectivo, preguntaron con los demás dirigentes si acaso sabían de la denuncia interpuesta, señalando estar en conocimiento.

Establecido ello, si se está en presencia de dos actos respecto de los cuales, existe relación de continuidad desde el punto de vista cronológico (la denuncia fue notificada en agosto de 2019 y la resolución que dispuso la no renovación data de noviembre siguiente) y lógica, desde el punto de vista del presupuesto de hecho que la afectación a la garantía de indemnidad reclama, al establecer al efecto el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo, que *"En igual sentido se entenderán las*



represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales...", afectación que según se ha sostenido en doctrina opera como regla¹, al constar por una parte el ejercicio de una acción judicial por parte del actor en causa RIT T-297-2019, el conocimiento de dicha circunstancia formal (la notificación de la denuncia) y su "despido posterior" (resolución de no renovación de contrata), se entenderá para estos efectos que el mismo representa una represalia desplegada en contra de la primera, lo que se estima aconteció en el caso de marras.

Apropósito de la formula dispensada por el legislador y respecto de la cual tanto en doctrina como en la jurisprudencia se ha desarrollado la concurrencia de los requisitos antes referidos, se ha dicho, además, que la vulneración a la garantía de la indemnidad de los "trabajadores" se entiende conculcada cuando existe proximidad cronológica entre el despido y el indicio proporcionado como hecho vulneratorio, por lo que no cabe a continuación examinar la legitimidad, necesidad o proporcionalidad de la medida, al versar tal metodología sobre el supuesto de tensión de derechos o garantías de titularidad del o la trabajadora y su empleador, cuyo no es el caso, por cuanto la expectativa razonable de afectación a la indemnidad o derecho de petición o ejercicio del derecho a la acción de la denunciante se infiere de las vinculaciones antes explicitadas desde el punto de vista cronológico y causal, lo que importa desatender para estos efectos que a la denunciada la correspondía la facultad de poner término anticipado, no obstante las suspicacias en orden a la vigencia proyectada hasta el 31 de diciembre de 2019, las calificaciones registradas en su hoja de vida y de manera primordial, la ausencia de probanzas con cargo a la demandada que dieran cuenta de las motivaciones,

¹ José Luis Ugarte Cataldo, Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo pp.224



justificaciones y demás actos administrativos librados respecto de la no renovación de la contrata del actor.

Entendiendo el tribunal que la garantía de indemnidad protege al trabajador que recurre ante el órgano jurisdiccional en defensa de sus propios derechos o de otros trabajadores, siendo su importancia el que a través de su consagración legal se pretende asegurar una real eficacia en la protección de los derechos, impidiendo que el trabajador renuncie a éstos por las posibles represalias que pudiera sufrir por parte del empleador, o bien, que los derechos que le reconoce nuestro ordenamiento jurídico prescriban sin ser ejercidos; y, estimándose que en la presente causa concurren los presupuestos para estimarle como afectada, se dará lugar a la denuncia interpuesta en los términos que se señalaran.

DECIMO CUARTO: Que, a propósito de lo anunciado, se acogerá la denuncia deducida, de lo que se sigue la regulación de la indemnizaciones establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, la que en razón de la entidad de los hechos que se dieron por establecidos, relativos al conocimiento de larga data de la de demandada respecto de la denuncia por acoso laboral efectuada en sede administrativa y judicial por el actor y no obstante lo cual, se optó igualmente por no renovar su contratación, se regulará la misma en el monto equivalente a 8 remuneraciones, a razón de la suma acordada como hecho pacífico por \$ 1.925.422.-

DECIMO QUINTO: Que, en relación con las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 en relación con el artículo 168 del Código del Trabajo peticionadas, habida consideración de lo señalado respecto de la vigencia de la Ley 21.280 y la modificación del artículo 489 inciso 8 del Código del Trabajo, en tanto inhibió a los funcionarios como el de autos para instar por el otorgamiento de dichas indemnizaciones, sumando a que en la especie, no se solicitó la declaración de existencia de una relación de carácter laboral, se desestimaré en esa parte la demanda.



DECIMO SEXTO: Que, habiendo resultado vencida la demandada será condenada al pago de las costas de la causa regulándose desde ya las personales en la suma equivalente a dos Ingresos Mínimos Mensuales para fines Reemuneracionales.

Por las consideraciones señaladas precedentemente y visto además, lo dispuesto en los artículos 5, 420, 486 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas pertinentes, se resuelve, que:

I.- Se rechaza la excepción de incompetencia opuesta por el **GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA**.

II.- Se acoge la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, interpuesta en representación de **SEBASTIÁN AGUSTÍN SAMSÓ BUSTÍOS**, en contra del **GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA** y en consecuencia, se declara que la resolución que dispuso la no renovación de su contrata, dispuesta a través de la Resolución Exenta N°001348 de 28 de Noviembre de 2019, constituyó una conducta que importó una afectación a su garantía de indemnidad, motivo por el cual, se condena a la denunciada a pagar la suma equivalente a ocho **(8) remuneraciones, a razón de \$ 1.925.422.-** cada una, en virtud del artículo 489 del Código del Trabajo.

III.- Cada parte soportará sus costas.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-92-2020

RUC 20- 4-0257017-3

Dictada por doña ELENA DEL PILAR PEREZ CASTRO, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.



En Antofagasta a, dieciocho de abril de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



