

Causa	21-4-0366589-1	RIT: T-17-2021
Materias	Art. 2 CT. Sobre actos de discriminación	Código L008
Procedimiento	Tutela – Aplicación General	
Demandante	MARÍA ELENA VILLAGRÁN PAREDES	C.I 10.589.587-9
Abogado	Jhon Alejandro San Martín Jara	C.I 15.134.900-5
	María Luisa Vallejos Espinoza	C.I 15.137.069-1
Demandado	CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DEL MAULE	RUT 61.999.250-4
Representante	Encarnación Pérez Pérez	
Abogado	Tatiana Edith Galaz Ponce	C.I. 17.211.260-9
	Valeria Estefanie Ponce Pereira	C.I. 17.442.485-3
	Roger Eduardo Meléndez Riveros	C.I 9.320.582-0
Juez Subrogante	PABLO RODRÍGUEZ BUSTOS	

Linares, a doce julio de dos mil veintidós

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Partes del juicio. Que, ante este Segundo Juzgado de Letras de la ciudad de Linares, se inició esta causa **R.I.T. T-17-2021**, en Procedimiento de Tutela Laboral, comparece la denunciante doña **MARÍA ELENA VILLAGRÁN PAREDES**, abogada, con domicilio en calle 23 Sur N°171, comuna de Talca quien, a través de sus abogados patrocinantes, interpone demanda de Tutela Laboral por Vulneración de Derecho fundamentales con ocasión del despido; en contra de la denunciada, **CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DEL MAULE**, del giro de su denominación, representada legalmente por su Rectora, doña **ENCARNACIÓN PÉREZ PÉREZ**, desconoce su profesión u oficio, todos domiciliados para estos efectos en calle Santa Lucinda S/N, entre calles México y Santa Rebeca, de la comuna de Linares.

SEGUNDO: Denuncia. Que, la denunciante funda su demanda, señalando, textualmente, lo siguiente:

“I.- RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS ANTERIORES AL DESPIDO.-

A.- De la relación laboral habida entre las partes:



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

1.- Mediante contrato escrito, de fecha 19 de octubre de 2017, celebrado entre el Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, representado por su Rector (S) don Juan Antonio Vega González, en su calidad de empleador y la suscrita, comencé a prestar servicios para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia.

Se deja constancia expresa que el inicio de la prestación de los servicios fue con fecha 01 de junio de 2017.

2.- Los servicios contratados consistían, en desempeñarme como RECTORA del CFT Estatal de la región del Maule y, en resumen, me correspondía la dirección, organización y administración de todas las actividades de la Institución, tanto en el ámbito académico, como administrativo y financiero.

3.- La jornada laboral era de 44 Horas semanales, distribuidas de lunes a jueves de 08:30 a 17:30 horas y los viernes 08:30 a 16:30 horas, con 30 minutos para colación cada día. Lo que con posterioridad se modificó para regirse por el art 22 del C del T.

4.- La remuneración estaba compuesta por sueldo bruto fijo que, a la fecha del despido, ascendía a la suma de \$4.940.112.-

5.- La relación laboral en cuanto a su duración era indefinida. En efecto, si bien para acceder a mi empleo, se usó el sistema denominado de alta dirección pública y mi contratación se hizo por el estatuto jurídico del Código del Trabajo.

Lo anterior debido a que conforme al artículo 22 del referido DFL N°6, los funcionarios del CFT Maule, son funcionarios públicos, pero se rigen por el Código del Trabajo.

Así las cosas, el contrato que se me extendió por mi empleador, era regido por el Código del Trabajo, al igual que el finiquito que se ofreció por mi despido, pero respecto de la duración del contrato se estableció un plazo de cuatro años, lo que excede el máximo legal de dos años establecido en el art 159 N°4 del C del T, lo que si bien reparé de que se trataba de un contrato indefinido se me indicó que esas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

eran las condiciones que indicaba la Contraloría General de La República y que debía firmarlo, por lo que firmé, pero necesariamente al no ser válido por plazo fijo, por estar prohibido legalmente por la duración fijada, necesariamente debe aplicarse la regla general de los contratos de trabajo, esto es que el contrato en su duración era de naturaleza indefinida.

B.- Del Término de Contrato de Trabajo por el Despido Vulneratorio de la Garantía de no discriminación y afectación de libertad de trabajo:

1.- Despido: No obstante lo indicado respecto de la duración de mi contrato y que ello era suficientemente conocido por mi empleador, con fecha 01 de junio de 2021, se produjo mi despido mediante comunicación extendida por escrito por don Cristian Campos Molina, en su calidad de Fiscal y Ministro de Fe del CFT Maule, en virtud de lo establecido en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato.

2.- Finiquito: Con fecha 16 de junio de 2021 y por instrucciones de mi ex empleador concurrí a la notaría de don Andrés Cuadra González de la comuna de Linares, donde pude ver el finiquito que se me ofrecía en que se señalaba que se me pagaba solo la suma de \$3.787.419, que era únicamente por concepto de feriado proporcional, 23 días, lo que si bien se ajusta a la indemnización por este concepto establecida en el C del T, no ocurría lo mismo con la causa de despido invocada.

Como se puede apreciar no se me pagaba ninguna indemnización que corresponden por el despido del todo injustificado, en razón de los art 159 N°4 y 168 del Código del Trabajo, entre otras.

El despido, además de injustificado, como se explicará más adelante, se produjo en verdad por mi convicción y participación política, es decir como una discriminación y como una afectación a mi libertad de trabajo.

3.- Reserva de derechos: Al quedar sin trabajo y por ende sin ingresos, acepté firmar el finiquito para recibir la exigua suma que se me ofrecía, invocando una causal de despido absolutamente injustificada, por lo que realicé la siguiente reserva de derechos: “Por el presente, vengo expresamente en reservar mi derecho



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

a demandar por la causal de despido y por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y expresamente en lo referido a remuneraciones, cotizaciones, subsidios, derechos contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones o con cualquier causa o concepto”.

4.- Contexto del despido: Sin perjuicio de que mi contrato era necesariamente indefinido, ello no fue considerado por mi empleador y llamó a un concurso para el empleo que ocupaba.

Ante la evidente intención de no respetar la naturaleza jurídica de indefinido de mi contrato y por ende de consolidar mi despido, decidí postular al concurso para efectos de mantener mi fuente laboral.

El procedimiento usó como base el sistema de alta dirección pública y de acuerdo a las bases reunía todos los requisitos para no ser despedida, mi contrato era indefinido y además tenía todos los requisitos curriculares y de evaluaciones para que fuera totalmente injustificado, indebido o improcedente mi despido. Es decir no había ninguna causal de las señaladas en el C del T para poner término a mi relación laboral.

5.- Solo a modo de ejemplo, respecto de mis calidades para desempeñar mi labor, puedo mencionar:

5.1.- Soy Abogada titulada de la Universidad de Chile

5.2.- Tengo el grado de Magister en Dirección y Gestión Educacional de la Universidad Católica del Maule

5.3.- Soy candidata a Magister en Derecho, mención derecho público de la Universidad de Chile.

5.4.- Tengo diplomado en Gestión Pública y en Reforma Procesal Penal

5.5.- He realizado cursos de diversa índole, en los ámbitos de Innovación transferencia tecnológica, liderazgo, marco de cualificaciones técnico profesional, como también en ámbitos administrativos y de gestión tanto pública como privada.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

- 5.6.- *Nunca recibí alguna amonestación en mi trabajo para mi ex empleador.*
- 5.7.- *Fui Presidenta y Directora de la Red de Centros de Formación Técnica Estatales de Chile, durante todo el desempeño de mi cargo.*
- 5.8.- *Fui consejera del Comité de Acceso del subsistema Técnico Profesional, elegida por mis pares y presidida por el Subsecretaria de Educación Superior.*
- 5.9.- *Fui integrante del Consejo Asesor Técnico Profesional, que elaboró la Estrategia Nacional Formación Técnico Profesional.*
- 6.- *A mayor abundamiento quedé en la terna final de selección, y según se probará debía quedar o quedé encabezando la misma.*

Como V.S., podrá apreciar no había ninguna causal para mi despido, ni en la naturaleza jurídica de mi contrato, ni en mi desempeño, ni en mis calificaciones para continuar en el mismo.

Incluso si se alegara de manera abusiva que hubo concurso, que participé del mismo y que eso me puso en condiciones de ser despedida, además de ir contra todo principio laboral protector, aun así el despido sería pluricausal como indica el profesor Ugarte, es decir se esconde tras un despido formal la verdadera intención de despido que en este caso es por mi convicción y participación en política.

C.- Hechos de la discriminación por opinión política y afectación a mi libertad de trabajo

En primer lugar debemos señalar que le asiste al empleador una “posición de guardián respecto de los derechos fundamentales de sus trabajadores”¹. Lo que deriva en que el empleador debe proteger de una vulneración de derechos fundamentales al trabajador tanto de otros trabajadores, como de terceros a la relación laboral pero que a propósito de la relación laboral vulnera derechos fundamentales con la colaboración o la anuencia del empleador.

La aplicación por tanto del procedimiento de tutela no se agota en el despido lesivo de derechos fundamentales por acto del empleador, no solo por doctrina y principios laborales, sino por la propia ley como señala Ugarte en otra de sus



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

obras, Tutela de derechos fundamentales del trabajador², en que indica:” Y en este punto es posible partir señalando que la ley no acota o restringe la acción de tutela al empleador. El art 485 del Código del Trabajo que delimita el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales es explícito y señala que ‘El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores’”.

El hecho vulneratorio se produce con el despido injustificado y discriminatorio, no puede intentar sorprendernos mi ex empleador con el procedimiento de contrataciones que dependa de otras autoridades. La presente denuncia es por el despido y si bien no tiene que ver entonces con las nuevas contrataciones, ello solo forma parte de los indicios, pero no es óbice para desprenderse de la responsabilidad por el despido vulneratorio el hecho de que quien contrate a la nueva rectora es, por procedimiento un tercero ajeno al juicio.

Se alega acá del despido vulneratorio debiendo mi empleador haberme protegido de la discriminación de que he sido objeto y que afecta mi libertad de trabajo.

Es del caso que quien adopta la decisión de contratar a otra persona para que me reemplace de acuerdo al artículo 6 del Estatuto del Centro de Formación Técnica de la región del Maule, es el Presidente de la República don Sebastián Piñera Echeñique, mediante Decreto Supremo expedido por intermedio del Ministerio de Educación³. En efecto, ello es de sumo importante para establecer los

indicios que indican que mi despido es sospechoso de ser discriminatorio por mi participación política y en caso alguno por cumplimiento del plazo, de un contrato que además era indefinido.

1.- Previamente se debe señalar que soy militante de la Democracia Cristiana, desde hace más de 20 años.

2.- En mis actividades públicas he desempeñado diversos cargos de responsabilidad política, entre los cuales debo mencionar:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

2.1.- Gobernadora de la Provincia de Talca, años 2006-2010, Secretaria Regional Ministerial de Economía, Fomento y Turismo de la región del Maule, años 2014-2016, Directora Regional de ProChile región del Maule, año 2017.

2.2.- Además he sido candidata a Diputada por el Distrito 37 (comuna de Talca) en la elección del año 2013 y a alcalde por la comuna de Talca el año 2016.

3.- Es un hecho público y notorio que el Presidente de la República, actualmente en ejercicio, es militante de Renovación Nacional y que la Democracia Cristiana es partido de oposición.

4.- Como se probará en autos, si solo se considerara el concurso que se abrió para mi despido, debí quedar como la mejor candidata y es por ello que mi despido y posterior contratación de otra persona en mi puesto de trabajo necesariamente es vulneratorio de derechos fundamentales de discriminación por opinión política y además afecta mi libertad de trabajo, por cuanto no hay justificación alguna para haber puesto término a mi relación laboral.

IV.- EL DERECHO

A. EN CUANTO A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO:

Como lo señala nuestra doctrina, tradicionalmente el derecho del trabajo ha cumplido la función de establecer condiciones laborales mínimas, socialmente aceptables, para el desenvolvimiento de la relación existente entre empleador y trabajador, asumiendo como premisa básica que este último tiene 3 Artículo 6.- El (la) Rector(a), será nombrado(a) por el (la) Presidente(a) de la República, mediante decreto supremo expedido por intermedio del Ministerio de Educación. Durará cuatro años en sus funciones y podrá ser reelecto por una vez, para el periodo inmediatamente siguiente. La selección del (de la) Rector(a) se realizará conforme a las reglas aplicables a los altos directivos públicos que establece el Párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.882. El(la) Ministro(a) de Educación definirá el perfil profesional y de competencias y aptitudes que deberán cumplir los



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

candidatos a ocupar el cargo de Rector(a), teniendo en consideración las propuestas presentadas por el Directorio del Centro de Formación Técnica.

El perfil deberá ser aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública y ser enviado a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro y concurso.

Respecto de la tutela de los derechos fundamentales del trabajador, debemos hacer una primera distinción, entre aquellos que protegen la actividad organizativa del trabajador – derechos fundamentales específicos-, de aquellos que protegen al trabajador en su calidad de ciudadano inserto en una sociedad democrática – derechos fundamentales inespecíficos-.

En cuanto a la aplicación de los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, en nuestro ordenamiento jurídico tiene una eficacia directa, es decir, producen sus efectos de forma inmediata sin, necesidad de mediación legal, por otro lado, tienen plena vigencia en las relaciones entre particulares, lo que en doctrina se denomina como “eficacia horizontal de los derechos fundamentales” y en nuestro derecho como principio de “vinculación directa de la Constitución”. En efecto, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales se encuentra consagrada expresamente en el artículo 6, inciso 2° de la constitución Política, al señalar que “los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”.

A nivel legal, se encuentra prescrito en el artículo 5, inciso 1° del Código del Trabajo, el que señala que “el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar a la intimidad, vida privada u honra de estos, respecto de este importante reconocimiento legal, la Dirección del Trabajo en Dictamen Ordinario N° 2.856/162 de 30 de agosto de 2002 señaló que, (...) dicha norma está revestida de un indudable valor normativo y dotada de una verdadera vis expansiva que debe impregnar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en base al principio favor libertatis, esto es, en un sentido que apunte a dar plena vigencia a los derechos fundamentales de la persona en el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

ámbito laboral. Como se señaló, esta norma esta llamada en la matriz o componente estructural básico del contenido material de nuestro sistema normativo (...) los derechos fundamentales se alzan como verdaderos límites infranqueables de los poderes empresariales, siendo están no una afirmación teórica o meramente simbólica sino que un principio o valor normativo –función unificadora o integradora de los derechos fundamentales- que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía , de manera indiscutible a aquellos por sobre estos”.

Actualmente, el reconocimiento de los derechos fundamentales –como garantías plenamente exigibles al interior de la relación laboral-, disponer de una herramienta procesal específica para recabar su tutela, dejando atrás la falencia de que adolecía la normativa laboral en esta materia por falta de mecanismos procesales específicos e idóneos que hicieran operativas las normas en referencia. En efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo nos señala que las garantías fundamentales del trabajador se encuentran protegidas por medio del procediendo contenido en el párrafo 6° -del procediendo de tutela laboral- pero, que en la práctica es el de aplicación general con normas específicas destinadas a dar una efectiva protección a estos derechos.

***B.- DERECHO FUNDAMENTAL VULNERADO OBJETO DE ESTA DENUNCIA:
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION EN RAZON DE OPINIÓN POLÍTICA Y
POR ENDE TAMBIÉN MI LIBERTAD DE TRABAJO.***

El inciso tercero del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República ha consagrado de manera expresa el principio de no discriminación laboral: “se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o los límites de edad para determinar casos”. La consagración de este inciso es una manifestación más de la importancia que la Constitución le otorga al principio general de igualdad. En virtud de esta exigencia, todos los que se encuentran en una misma circunstancia deben ser tratados de la misma manera por la norma



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

legal, de tal forma que no existan entre ellos privilegios o diferencias arbitrarias. La arbitrariedad nace de distinciones injustificadas y sin fundamento. La no discriminación constituye una condición esencial de la libertad de trabajo, de forma tal que resultara imposible configurar una libertad tan amplia sin que, a la vez, existan normas que resguarden efectivamente ante un acto de arbitrariedad en el acceso y desempeño del trabajo.

En virtud de tal mandato constitucional, el Código del trabajo en el artículo 485 inciso primero y segundo dispone: “ El procedimiento contenido en este párrafo se aplicara respecto de la cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, número 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° inciso primero, 12° inciso primero, y 16° en

lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. También se aplicara este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contenidos en su inciso sexto”.

Por su lado, el artículo 2 del cuerpo legal citado prescribe en sus incisos terceros y cuarto que “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Como se puede apreciar para el legislador la discriminación laboral puede darse en el acceso al trabajo, durante el desarrollo de este, o bien al término del mismo, en todo caso, en ambas hipótesis, la



discriminación atenta en contra de la propia dignidad del sujeto, descalificándolo perjudicialmente por razones meramente personales e irrelevantes.

La constitución ha hecho aplicable este principio de la no discriminación laboral no solo a la autoridad o al precepto legal, sino que también a las distinciones arbitrarias que pueden efectuar los empleadores, tanto en el acceso al empleo como en la mantención de las obligaciones que surgen de la relación laboral. Tal como lo sostuvimos en párrafos anteriores, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales ha sido recogida por la propia constitución en sus artículos 6 y 19 N° 6, y por el Código del Trabajo en su artículo 5, en esta perspectiva, la libertad de trabajo, y la exigencia de no discriminación, que consagra el artículo 19 N° 6, obliga a concluir que este derecho constitucional en particular tiene eficacia horizontal frente a terceros, inmediata en lo que respecta el poder empresarial, prohibiendo los usos arbitrarios cuando dicha arbitrariedad se vincula con tratos irracionales y carentes de fundamentación.

C.- INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL O MEDIDA REPARATORIA.

Como indica el art 495 N°3 del Código del Trabajo, que señala que procede la condena en las “indemnizaciones que procedan”, omitiendo hacer alcance a algunas en particular, ampliando las facultades jurisdiccionales para imponer esas indemnizaciones.

Cuando el legislador laboral ha estimado necesario limitar las indemnizaciones a que se refiere, lo ha hecho en forma expresa, como por ejemplo en el art. 489 inciso tercero del Código del Trabajo.

D.- OPORTUNIDAD Y SUJETO ACTIVO DE LA ACCION DE TUTELA.

En cuanto al plazo de interposición de la denuncia, la norma citada establece que será de sesenta días contados desde la separación, el que se suspenderá en la forma a la que se refiere el inciso final del artículo 168. En el presente caso, el despido tuvo lugar el día 02 de junio de 2021, lo que ocurre vigente la ley 21.226 que prorrogó los plazos de caducidad en sede laboral por lo cual la presente acción no se encuentra caduca.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXXHTNXH

E.- EN CUANTO A LOS INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACION DE DERECHOS:

Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagro un sistema de prueba indiciaria, específicamente el artículo 493 del Código del Trabajo que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que se dice relación con la carga de la prueba material.

Desde esta perspectiva, y de acuerdo al propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, esto es, hechos que permitan generar el juez una duda razonable en torno a la experiencia de la lesión de derechos fundamentales.

En este punto es preciso señalar que la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determina será la calidad y precisión del inciso que se aporte al juicio. Como señala el profesor Urgarte, por “suficiente”, debe entenderse “más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración de ha producido.

Así, en mi caso concreto, los indicios de haber existido una vulneración de derechos fundamentales, se resumen, entre otros, en los hechos que acaecieron en la cronología que se sigue:

- 1. Mi relación laboral estaba regida por el Código del Trabajo. Prueba de ello es tanto el contrato como el finiquito.*
- 2. La relación laboral en cuanto a su duración era indefinida. Según se explicó.*
- 3. Mi despido, sin embargo, fue por la causal del art 159 N°4 del C del T vencimiento del plazo.*
- 4. Reserva de derechos por “Por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido...”*



5. Que incluso tenía todos los requisitos curriculares y de evaluaciones para permanecer en el cargo, tanto porque mi contrato era indefinido, como por el concurso que se abrió para mi cargo y del cual participé por las razones ya explicitadas.

6. Solo a modo de ejemplo, respecto de mis calidades para desempeñar mi labor, puedo mencionar:

1. Soy Abogada titulada de la Universidad de Chile.

2. Tengo el grado de Magister en Dirección y Gestión Educacional de la Universidad Católica del Maule.

3. Soy candidata a Magister en Derecho, mención derecho público de la Universidad de Chile.

4. Tengo diplomado en Gestión Pública y en Reforma Procesal Penal.

5. He realizado cursos de diversa índole, en los ámbitos de Innovación transferencia tecnológica, liderazgo, marco de cualificaciones técnico profesional, como también en ámbitos administrativos y de gestión tanto pública como privada.

6. Fui Presidenta y Directora de la Red de Centros de Formación Técnica Estatales de Chile, durante todo el desempeño de mi cargo.

7. Fui consejera del Comité de Acceso del subsistema Técnico Profesional, elegida por mis pares y presidida por el Subsecretaria de Educación Superior.

8. Fui integrante del Consejo Asesor Técnico Profesional, que elaboró la Estrategia Nacional Formación Técnico Profesional.

9. Nunca recibí alguna amonestación en mi trabajo para mi ex empleador.

10. Quedé en la terna final de selección del concurso que se abrió para mi cargo y según se probará debí quedar o quedé encabezando la misma.

11. Soy conocida militante de la Democracia Cristiana, desde hace más de 20 años.

12. En mis actividades públicas he desempeñado diversas actividades de responsabilidad política, entre los cuales debo mencionar:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

- Gobernadora de la Provincia de Talca, años 2006-2010, Secretaria Regional Ministerial de Economía, Fomento y Turismo de la región del Maule, años 2014-2016, Directora Regional de ProChile región del Maule, año 2017.

-He sido candidata a Diputada por el Distrito 37 (comuna de Talca) en la elección del año 2013 y a alcalde por la comuna de Talca el año 2016.

-Es un hecho público y notorio que el Presidente de la República, actualmente en ejercicio, es militante de Renovación Nacional y que la Democracia Cristiana es partido de oposición.

Estos indicios, son suficientes, inequívocos y manifiestan de manera evidente que se ha vulnerado el derecho de no ser discriminado por mi opinión política.

F.- DECLARACIONES Y COBRO DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES LABORALES

De conformidad con lo establecido en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, el Juez al momento de acoger la denuncia de vulneración de derechos fundamentales ordenara el pago de la indemnización establecida en el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163 con el correspondiente re cargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Atendida la gravedad y entidad de la vulneración de mis derechos fundamentales que significó la pérdida de mi fuente de ingreso, S.S. deberá condenar a las demandas al pago de la indemnización especial establecida en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, ya señalada, en su grado máximo, esto es el equivalente a once meses de mi última remuneración mensual.

Por tanto, en el caso sublite S.S. deberá ordenar el pago de la indemnización por años de servicio de conformidad a la fecha de mi ingreso, en la forma prevenida en el artículo 172 del Código del Trabajo, incluyendo el recargo establecido en la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo, al haber sido despedida de forma



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXXHTNXH

injustificada invocando la causal del artículo 159 N°4 del mismo texto. Asimismo, se deberá ordenar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso equivalente a mi última remuneración devengada. Ello como sanción, en virtud de lo establecido en el art. 168 inciso primero del Código del Trabajo.

En virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derechos expuestos precedentemente, solicito a S.S. que, se declare que el despido efectuado por CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DEL MAULE, ha sido vulneratorio de la garantía de no discriminación contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo en relación al artículo 489 y 2 del mismo cuerpo legal. Como consecuencia de lo anterior y en relación con lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, mi ex empleador debe ser condenado a pagarme las indemnizaciones que se expresan a continuación en razón de las declaraciones que se solicitan:

1.- Se declare que el despido efectuado ha vulnerado el principio de no discriminación en razón de mi opinión política y/o mi libertad de trabajo. En consecuencia se me han vulnerado derechos fundamentales con ocasión del despido.

2.- Que, se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones adicionales por despido vulneratorio establecidas en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, estableciéndola en el máximo establecido en la ley atendida la gravedad de la presente denuncia, equivalente a \$54.341.232-, por lo correspondiente a once meses de mi última remuneración mensual, o bien por la suma mayor o menor que S.S. estime conforme a derecho y a los antecedentes del juicio la que, en todo caso, no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración mensual, lo que asciende a \$29.640.672.

3.- Que se condene a pagarme por parte de la demandada, la suma de \$4.940.112- por concepto de falta de aviso previo como sanción del art 168 inciso primero del Código del Trabajo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

4.- Como consecuencia de lo anterior, mi ex – empleadora, debe ser condenada al pago de una Indemnización por cuatro años de servicios, equivalente a de \$19.760.448- Sin descuento del pago del seguro de cesantía, por haberse declarado improcedente el despido. Al respecto el artículo 168 inciso 1° del Código del Trabajo, ya transcrito en la letra A), señala que el juez ordenará el pago de la indemnización referida en los incisos... 2° del artículo 163, que expresa “...El empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.

5.- De igual forma la parte demandada, deberá ser condenada al pago del recargo legal establecido en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, equivalente al 50% de la indemnización por años de servicios, equivalentes a \$9.880.224.

6.- Se condene a la demandada al pago de la suma de \$20.000.000.- por concepto de indemnización por daño moral o medida reparatoria de las consecuencias de derivadas de la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

7.- Además solicito a Ssa. se sirva condenar a la demandada al pago de los reajustes; y hecho lo anterior, aplicar el interés legal, según se expone en el artículos 63 del Código del Trabajo.- o la suma de Ssa. estime pertinente según el mérito de autos.-

8.- Costas: Todo con expresa condenación en costas.

POR TANTO, y en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto por los artículos 19N° 1, 3, 12, 14 y 16 del Constitución Política; 2, 4, 7, 71, 73, 162, 168, 172, 173, y ss., 432 y siguientes, 485, 489, 491, 492, 493, 494, y 495 del Código del Trabajo, y demás normas legales y reglamentarias pertinentes.

RUEGO A US.: Tener por interpuesta en tiempo y forma DENUNCIA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO, en contra de en contra de mi ex – empleador CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DEL MAULE, representada legalmente por su Rectora, doña Encarnación Pérez Pérez, todos ya individualizados, o quien haga sus veces



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXXHTNXH

de conformidad a lo previsto en el artículo 4 del Código de Trabajo, y en definitiva dar lugar a las declaraciones y peticiones precisas y concretas que se formulan, solicitando las declaraciones y condenas que se formulen, solicitando las declaraciones y condenas que se señalan:

1.- Se declare que el despido efectuado ha vulnerado el principio de no discriminación en razón de mi opinión política y/o mi libertad de trabajo. En consecuencia se me han vulnerado derechos fundamentales con ocasión del despido.

2.- Que, se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones adicionales por despido vulneratorio establecidas en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, estableciéndola en el máximo establecido en la ley atendida la gravedad de la presente denuncia, equivalente a \$54.341.232-, por lo correspondiente a once meses de mi última remuneración mensual, o bien por la suma mayor o menor que S.S. estime conforme a derecho y a los antecedentes del juicio la que, en todo caso, no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración mensual, lo que asciende a \$29.640.672.

3.- Que se condene a pagarme por parte de la demandada, la suma de \$4.940.112- por concepto de falta de aviso previo como sanción del art 168 inciso primero del Código del Trabajo.

4.- Como consecuencia de lo anterior, mi ex – empleadora, debe sea condenada al pago de una Indemnización por cuatro años de servicios, equivalente a de \$19.760.448- Sin descuento del pago del seguro de cesantía, por haberse declarado improcedente el despido. Al respecto el artículo 168 inciso 1° del Código del Trabajo, ya transcrito en la letra A), señala que el juez ordenará el pago de la indemnización referida en los incisos... 2° del artículo 163, que expresa “...El empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.



5.- De igual forma la parte demandada, deberá ser condenada al pago del recargo legal establecido en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, equivalente al 50% de la indemnización por años de servicios, equivalentes a \$9.880.224.

6.- Se condene a la demandada al pago de la suma de \$20.000.000.- por concepto de indemnización por daño moral o medida reparatoria de las consecuencias de derivadas de la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

7.- Además solicito a Ssa. se sirva condenar a la demandada al pago de los reajustes; y hecho lo anterior, aplicar el interés legal, según se expone en el artículos 63 del Código del Trabajo.- o la suma de Ssa. estime pertinente según el mérito de autos.-

8.- Costas: Todo con expresa condenación en costas.

PRIMER OTROSI: SIRVASE US. que para el evento que no acoja la acción conjunta de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, EN SUBSIDIO, y de conformidad con lo dispuesto en el inciso 7° del artículo 489 del Código del Trabajo, vengo en interponer demanda laboral en procedimiento de aplicación general por DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES, en contra de mi ex – empleador CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DEL MAULE, del giro de su denominación, representado legalmente por su Rectora, doña Encarnación Pérez Pérez, desconozco profesión u oficio o quien haga sus veces de conformidad a lo previsto en el artículo 4 del Código de Trabajo, todos domiciliados para estos efectos en Santa Lucinda S/N° entre calles México y Santa Rebeca, comuna Linares solicitando sea admitida a tramitación y en definitiva se dé lugar a ella en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, los hechos en que fundo la demanda son los expresados en lo principal de ésta presentación, los que por razones de economía procesal en lo pertinente doy por expresamente reproducidos en este acto, complementando éstos con los siguientes antecedentes que paso a exponer:

I.- RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

En esta parte por economía procesal doy por expresamente reproducidos los hechos señalados en la acción principal intentada en esta libelo.

II.- ANTECEDENTES DE DERECHO

Respecto a las normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan ésta demanda y sustentan mi pretensión, me referiré a ellas, sin perjuicio del principio iura nobit curia, y para el solo efecto de ilustrar a Ssa. Mi perspectiva legal de la pretensión procesal que sustento en esta presentación.-

En lo relativo al despido injustificado

1.- De la naturaleza de la relación laboral: La relación laboral en cuanto a su duración era indefinida. En efecto, si bien para acceder a mi empleo, se usó el sistema denominado de alta dirección pública, pero mi contratación se hizo por el estatuto jurídico del Código del Trabajo.

Lo anterior debido a que conforme al artículo 22 del referido DFL N°6, los funcionarios del CFT Maule, son funcionarios públicos, pero se rigen por el Código del Trabajo.

Así las cosas, el contrato que se me extendió por mi empleador, era regido por el Código del Trabajo, al igual que el finiquito por mi despido, pero respecto de la duración del mismo estableció un plazo de cuatro años, lo que excede el máximo legal de dos años establecido en el art 159 N°4 del C del T, lo que si bien reparé se me indicó que la Contraloría General de La República lo ordenó, por lo que necesariamente al no ser válido por plazo fijo, por estar prohibido por la duración fijada, necesariamente debe aplicarse la regla general de los contratos de trabajo, esto es que el contrato en su duración era de naturaleza indefinida.

2.- Del Despido: No obstante lo indicado respecto de la duración de mi contrato y que ello era suficientemente conocido por mi empleador, con fecha 01 de junio de 2021, se produjo mi despido mediante comunicación extendida por escrito por don Cristian Campos Molina, en su calidad de Fiscal y Ministro de Fe del CFT Maule, en virtud de lo establecido en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXXHTNXH

vencimiento del plazo convenido en el contrato. Lo cual resulta en un despido injustificado según dicta el art 168 del C del T, por ser la duración del contrato de naturaleza indefinida.

3.- Del Finiquito: Con fecha 16 de junio de 2021 y por instrucciones de mi ex empleador concurrí a la notaría de don Andrés Cuadra González de la comuna de Linares, donde pude ver el finiquito que se me ofrecía en que se señalaba que se me pagaba solo la suma de \$3.787.419, que era únicamente por concepto de feriado proporcional, 23 días, lo que si bien se ajusta a la indemnización por este concepto establecida en el C del T, no ocurría lo mismo con la causa de despido invocada.

Como se puede apreciar no se me pagaba ninguna indemnización que corresponden por el despido del todo injustificado, en razón de los art 168 y 159 N°4 del Código del Trabajo, entre otras.

4.- Reserva de derechos: Al quedar sin trabajo y por ende sin ingresos, acepté firmar el finiquito para recibir la exigua suma que se me ofrecía, invocando una causal de despido absolutamente injustificada, por lo que realicé la siguiente reserva de derechos: “Por el presente, vengo expresamente en reservar mi derecho a demandar por la causal de despido y por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y expresamente en lo referido a remuneraciones, cotizaciones, subsidios, derechos contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones o con cualquier causa o concepto”.

III.- EN CUANTO AL COBRO DE PRESTACIONES LABORALES Y ENUNCIACIÓN PRECISA Y CONCRETA DE LAS PETICIONES QUE SE SOMETEN A LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL

1.- Se declare que el despido efectuado es injustificado.

2.- Que se condene a pagarme por parte de la demandada, la suma de \$4.940.112- por concepto de falta de aviso previo como sanción del art 168 inciso primero del Código del Trabajo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

3.- Como consecuencia de lo anterior, mi ex – empleadora, debe ser condenada al pago de una Indemnización por cuatro años de servicios, equivalente a de \$19.760.448.- Sin descuento del pago del seguro de cesantía, por haberse declarado improcedente el despido. Al respecto el artículo 168 inciso 1° del Código del Trabajo, ya transcrito en la letra A), señala que el juez ordenará el pago de la indemnización referida en los incisos... 2° del artículo 163, que expresa “...El empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.

4.- De igual forma la parte demandada, deberá ser condenada al pago del recargo legal establecido en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, equivalente al 50% de la indemnización por años de servicios, equivalentes a \$9.880.224.-

5.- Además solicito a Ssa. se sirva condenar a la demandada al pago de los reajustes; y hecho lo anterior, aplicar el interés legal, según se expone en el artículos 63 del Código del Trabajo.- o la suma de Ssa. estime pertinente según el mérito de autos.-

6.- Costas: Todo con expresa condenación en costas.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto, documentos acompañados y de lo establecido en los artículos 41, 63, 73, 162, 168 a), 173 y 489 inciso 7°, todas normas del Código del Trabajo y demás normas jurídicas aplicables, RUEGO A US.: Tener por interpuesta EN SUBSIDIO DE LA ACCION DE DENUNCIA TUTELAR INCOADA EN LO PRINCIPAL, DEMANDA EN PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES, en contra de mi ex - empleador CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DEL MAULE representada legalmente por doña Encarnación Pérez Pérez todos ya individualizados, o quien haga sus veces de conformidad a lo previsto en el artículo 4 del Código de Trabajo; admitirla a tramitación, y en definitiva dar lugar a las declaraciones y peticiones



precisas y concretas que se formulan, solicitando las declaraciones y condenas que se señalan:

- 1.- Se declare que el despido efectuado es injustificado.*
- 2.- Que se condene a pagarme por parte de la demandada, la suma de \$4.940.112- por concepto de falta de aviso previo como sanción del art 168 inciso primero del Código del Trabajo.*
- 3.- Como consecuencia de lo anterior, mi ex – empleadora, debe ser condenada al pago de una Indemnización por cuatro años de servicios, equivalente a de \$19.760.448.- Sin descuento del pago del seguro de cesantía, por haberse declarado improcedente el despido. Al respecto el artículo 168 inciso 1° del Código del Trabajo, ya transcrito en la letra A), señala que el juez ordenará el pago de la indemnización referida en los incisos... 2° del artículo 163, que expresa “...El empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.*
- 4.- De igual forma la parte demandada, deberá ser condenada al pago del recargo legal establecido en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, equivalente al 50% de la indemnización por años de servicios, equivalentes a \$9.880.224.-*
- 5.- Además solicito a Ssa. se sirva condenar a la demandada al pago de los reajustes; y hecho lo anterior, aplicar el interés legal, según se expone en el artículos 63 del Código del Trabajo.- o la suma de Ssa. estime pertinente según el mérito de autos.-*
- 6.- Costas: Todo con expresa condenación en costas”.*

TERCERO: Que, la demandada en tiempo y forma contestó la demanda, sosteniendo lo siguiente:

“1.- ANTECEDENTES PREVIOS:

1.1.- El Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, según su de definición legal, es una persona jurídica de derecho público autónoma



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que surge a raíz de la dictación de la ley N° 20.910 en el año 2017.

Dicho organismo, está enfocado en formar personas íntegras, capaces de insertarse en el mundo laboral, aportando Técnicos de Nivel Superior que contribuyen al desarrollo regional y nacional, generando además espacios de trabajo colaborativo con diversos actores pertenecientes a los sectores productivos de la región y alianzas estratégicas con sector público, privado y social, con el objeto de fortalecer el proceso educativo y proporcionar una oferta académica coherente a las necesidades del territorio.

1.2.- En cuanto al marco normativo, se rige por la ley N° 20.910 que crea los Centros de Formación Técnica, por el DFL N° 6 que fija los estatutos, por el derecho laboral común y supletoriamente por el Estatuto Administrativo.

1.3.- En lo referido a los valores principales promovidos por la institución corresponden al respeto, la tolerancia, solidaridad, inclusión, y la libertad en todos sus ámbitos, dentro de los cuales la no discriminación de los funcionarios y alumnos resulta de particular importancia. En este sentido, resulta desde luego contradictoria y falsa la denuncia de la actora en cuanto a una supuesta vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión del despido, pues como se acreditará la duración de la relación laboral del Rector y su selección se efectúa conforme a las normas que rigen la materia.

2.- CONDICIONES CONTRACTUALES DE LA ACTORA:

1.- Fecha de inicio y término de la relación laboral: Es efectivo que la actora prestó servicios para la denunciada entre el 01 de junio de 2017 y el 01 de junio de 2021.

2.- Labores contratadas y lugar de trabajo: En calidad de «Rectora» en las dependencias del Centro de Formación Técnica del Maule.

3.- Jornada de trabajo: Atendida la naturaleza de las funciones, se aplica lo dispuesto para funcionarios públicos, esto es, jornada de trabajo de 44 horas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

semanales, en horario continuo, distribuido de lunes a jueves de 8:30 a 17:30 hrs y los viernes de 08:30 hrs. a 16:30 hrs.

4.- Remuneración: La remuneración mensual de la actora era fija y ascendía a \$4.555.901.-, sin embargo, y en cuanto resulten aplicables las indemnizaciones y/o incrementos que reclama la actora, se ha de utilizar como remuneración el equivalente a 90 Unidades de Fomento, esto es, la suma de \$2.665.193.- (según el valor de UF. al día 31.5.2021 ascendiente al monto de \$29.613,26), de conformidad a la limitación contemplada en el art. 172 inc. 3° del C. del Trabajo.

5.- Tipo de contrato: Escrito y a plazo fijo.

3.- EL DESPIDO DE LA ACTORA NO PUEDE CONSIDERARSE LESIVO DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN Y DE LA LIBERTAD DE TRABAJO:

3.1.- En cuanto al tipo de acción deducida:

Tal como se ha indicado, la denuncia dice relación únicamente con que el despido de la trabajadora, y en cuanto a que éste habría implicado una vulneración de sus DDFF.

En efecto, y así lo señala en su petitorio, la acción de tutela que se ejerce es aquella contenida en el art. 489 del C. del Trabajo, esto es, cuando la vulneración denunciada se verifica «con ocasión» del término de la relación laboral. En efecto, según el entender de la actora, su despido se produjo por su convicción y participación política, es decir, como una discriminación y afectación a su libertad de trabajo.

Así las cosas, según la actora la vulneración de los DDFF se configuraría por ponerse término a un contrato de trabajo de naturaleza «indefinida» de manera injustificada, y por no obtener el primer lugar en la terna establecida para su cargo, en circunstancias que objetivamente habría poseído las calificación académica y curricular para ello.

3.2.- El despido no vulneró los Derechos Fundamentales de la actora:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

En principio y a objeto de acreditar que el despido de la actora no constituye una vulneración del principio de no discriminación en razón de opinión política y a la libertad de trabajo, expongo lo siguiente:

3.2.1.- Antecedentes que explican la contratación y desvinculación de la actora:

En primera instancia SS^a cabe señalar que, mediante la promulgación de la Ley N°20.910, se crearon quince Centros de Formación Técnica (CFT), entre los cuales se encuentra el de la Región del Maule.

En lo referido a la normativa aplicable en la especie, cabe señalar que la ley en cuestión fue promulgada el 21 de marzo del 2016, y estableció el procedimiento para el nombramiento, requisitos y duración del «primer rector» del CFT (hipótesis en se encuentra la actora), de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2° transitorio de la Ley 20.910.

En efecto, dicha norma dispuso: «Mediante decreto supremo expedido a través del Ministerio de Educación, el Presidente de la República nombrará, al menos tres meses antes de la entrada en funcionamiento del respectivo Centro de Formación Técnica, de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo anterior, al primer rector de cada uno de los centros de formación técnica, señalando la forma en que será contratado.

El rector durará cuatro años en el cargo, tras los cuales se procederá a la elección de rector de conformidad a lo que se establezca en los estatutos del centro de formación técnica. El primer rector podrá presentarse a la primera elección, salvo en el caso que no haya sido electo mediante el procedimiento que señala el inciso siguiente.

La selección del primer rector o del que lo reemplace en el período de cuatro años indicado en el inciso primero de este artículo y por el tiempo que le reste a aquel se sujetará a las reglas del Párrafo 3° del Título VI de la ley No 19.882, en lo relativo a la selección de los jefes superiores de servicio.»



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

Conforme a lo anterior, la actora de autos fue la primera rectora nombrada en el CFT del Maule, cuya duración en el cargo sería de 4 años de conformidad a lo dispuesto en el art. 2° transitorio de la Ley 20.910.

Lo anterior, en concordancia con el decreto N° 99 denominado «Nombra al primer rector del centro de formación técnica de la Región del Maule», que en su artículo 1° estableció «Nómbrese a contar del 01 de junio del 2017 a doña María Elena Villagrán Paredes [...] en la calidad de funcionario público sujeto a contrato de trabajo, por un período de cuatro (4) años.»

Siendo así, y a partir de su nombramiento, la actora tenía pleno conocimiento que la duración de su cargo sería por 4 años, por lo que el plazo de duración de su relación laboral (y por ende de su término) estuvo plenamente determinado desde su inicio.

En efecto, prueba de los anterior lo son: el artículo 2° transitorio de la Ley 20.910 que creó los Centros de Formación Técnica, el decreto N° 99 de su nombramiento, la cláusula octava del contrato de trabajo de fecha 19 de Octubre de 2017, todos los que en su conjunto establecen como inicio de la relación laboral el 01 de junio del 2017 y como término el 01 de junio del 2021.

3.2.2.- Antecedentes que explican el llamado a concurso del cargo de la actora:

En el contexto precedente, y atendido el plazo de término del contrato de trabajo que vinculaba a la actora con CFT del Maule, se llamó a concurso mediante el Procedimiento de Alta Dirección Pública.

Lo anterior según normativa expresa del art. 2° inc. 2° transitorio de la Ley 20.910 que dispone: «La selección del primer rector o del que lo reemplace en el período de cuatro años indicado en el inciso primero de este artículo y por el tiempo que le reste a aquel se sujetará a las reglas del Párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.882, en lo relativo a la selección de los jefes superiores de servicio.»



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

Dicho procedimiento se creó mediante la ley N° 19.882 cuyo objetivo esencial, consiste en dotar a las instituciones públicas, a través de concursos abiertos y transparentes, de directivos con probada capacidad de gestión y liderazgo para ejecutar de forma eficaz y eficiente las políticas públicas definidas por la autoridad.

En este orden de ideas, para la selección de altos directivos públicos, como concurre con el cargo de la actora de autos, se estableció por el artículo Cuadragésimo Octavo de ley previamente citada: «Para los efectos de proveer las vacantes de cargos de alta dirección, el Consejo de Alta Dirección Pública, previa aprobación del perfil del cargo y por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil, convocará a un proceso de selección público abierto, de amplia difusión, que se comunicará, a lo menos, mediante avisos publicados en medios electrónicos a través de las páginas web institucionales, el sitio web de la referida Dirección u otras que se creen y en el Diario Oficial. En los anuncios se dará información suficiente, entre otros factores, respecto de las funciones del cargo, el perfil profesional, las competencias y aptitudes requeridas para desempeñarlo, el nivel referencial de remuneraciones, el plazo para la postulación y la forma en que deberán acreditarse los requisitos.»

Asimismo, continúa expresando la norma: «Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos diferentes de los méritos, calificaciones, competencias y aptitudes exigidas para el desempeño del respectivo cargo. Todos los postulantes a un cargo participarán en el proceso de selección conforme a procedimientos uniformes y en igualdad de condiciones.»

Dentro de sus etapas de proceso de selección se encuentran: inicio del proceso, evaluación general, entrevistas finales y nombramiento. Conforme a lo expresado, el proceso de selección en la especie se llevó a cabo mediante los más altos estándares de transparencia, por lo que tampoco puede ser en sí vulneratorio de los Derechos Fundamentales.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

En efecto, una cuestión es catalogar como vulneratorio y discriminatorio un concurso, pero otra cosa distinta es no estar de acuerdo con sus resultados, confusión en la que claramente incurre la actora.

3.2.3.- Los hechos descritos, no constituyen vulneración a los DDFF:

Como se ha expuesto, el despido de la actora se fundó exclusivamente en la causal legal invocada en su carta de despido, la cual se encuentra plenamente justificada, tal como se acreditará en la instancia procesal respectiva. Sin perjuicio de lo anterior, y atendida la reclamación formulada por la denunciante, cabe referirse a las supuestas vulneraciones de sus derechos fundamentales.

En primer término, cabe señalar que es absolutamente falso que mi mandante haya vulnerado algún derecho fundamental de la actora, ya que en cada etapa del proceso se tuvo especial cuidado de respetar todos y cada uno de ellos.

A continuación se analiza especialmente el principio de no discriminación y el derecho a la libertad de trabajo: La actora sostiene que la vulneración de este derecho se fundaría en supuestas diferencias basadas en su convicción política (militante de la Democracia Cristiana), partido de oposición al del actual gobierno (Renovación Nacional).

En concreto, los indicios de la vulneración radicarían en poner término a un contrato indefinido de manera injustificada y no ser seleccionada dentro del concurso público efectuado para el mismo cargo, en razón de la discriminación política de la cual era objeto y no de elementos objetivos relacionados a sus capacidades o atributos académicos y profesionales.

En principio y si bien se ha efectuado previamente una referencia al marco normativo del Centro de Formación Técnica del Maule, cabe citar que se regula en virtud de los siguientes cuerpos normativos a saber:

a) Ley N° Ley 20.910 que creó los Centro de Formación Técnica a nivel nacional publicada el 29.03.2016.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

b) Decreto con Fuerza de Ley N° 6 que crea los estatutos del Centro de Formación Técnica del Maule, publicada el 07.01.2017, y consecuentemente el derecho laboral común de conformidad al artículo 22, Código del Trabajo que pasa a tener el estatuto de Derecho Público.

c) Supletoriamente por las normas del Estatuto Administrativo.

En este sentido cabe señalar que las normas de nombramiento, selección y duración del primer rector, las estableció la ley que creó los Centros de Formación Técnica, y que con posterioridad se complementaron dichas normas con la dictación de los estatutos aplicables en la especie.

Conforme a lo anteriormente expuesto, no puede constituir un indicio de vulneración de derechos fundamentales el término de la relación laboral de la actora, pues si bien se establece en el DFL N° 6, especialmente en su art. 22, que el personal del CFT tendrá la calidad de funcionario público y se regirá por el derecho laboral común, la duración del contrato de la primera rectora en particular, ya estaba determinado por la Ley que constituyó dicho CFT y que fuese publicada con un año de anterioridad a la dictación de los estatutos del mismo organismo.

Es más, el nombramiento de la actora se efectuó bajo el Gobierno de la entonces Presidenta doña Michelle Bachelet, plenamente a fin a la ideología política que dice profesar la actora (DC), sin embargo, en dicho nombramiento ya se estableció la extensión de sólo cuatro (4) años, e incluso su contrato de trabajo, con la cláusula que limita su duración a cuatro (4) años (de fecha 19.10.2017), fue firmado bajo la administración de la misma expresidenta Sra. Bachelet. De lo anterior fluye que el plazo de duración de su contrato, o si se quiere su vigencia y conclusión, había sido determinado bajo un Gobierno de signo político afín al de la actora, de modo que lo sucedido el 01 de junio de 2021, en que se pone término a su contrato de trabajo, no hace más que formalizar una regla o un mandato establecido cuatro (4) años antes y no durante el actual Gobierno.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

En efecto, la situación específica en lo que respecta a la duración del cargo de un rector, está especialmente regulado en el texto expreso ya señalado, por lo cual la actora no puede pretender alegar su desconocimiento, o hacer devenir un contrato cuya duración laboral estaba preestablecido desde su inicio en uno de otra naturaleza por la sola aplicación de las normas laborales comunes (aplicables según el Estatuto pronunciado con posterioridad), en circunstancias que ya existía norma expresa en la materia.

Sobre el particular, cabe precisar que los estatutos dictados al efecto tampoco se contraponen a lo dispuesto por la ley que creo los CFT, pues no hacen referencia alguna a la duración en el cargo de rector, siendo aplicable en su defecto lo dispuesto por el primer cuerpo normativo imperante en la materia.

A mayor abundamiento, tampoco constituye vulneración de sus derechos fundamentales el que se abriera concurso respecto de su cargo, pues la norma precitada expresaba que cumplido el plazo de 4 años, se seleccionaría el nuevo rector conforme a las reglas del Párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.882, en lo relativo a la selección de los jefes superiores de servicio. Conforme a ello, estando pronto al vencimiento del plazo, se abrió concurso público de acuerdo a la misma norma señalada.

Asimismo, el concurso del caso de marras se realizó mediante el Sistema de Alta Dirección Pública, método que se caracteriza por su transparencia y probidad, no discriminación y garantía por la participación en igualdad de condiciones de los postulantes.

Por otra parte, para el supuesto que plantea la actora, esto es, que de haber considerado sus antecedentes académicos y profesionales habría quedado en el primer lugar de la terna, cabe recordar que existen procesos administrativos para su reconsideración, pero en ningún caso una acción de tutela que implique atribuir su no selección a la vulneración de sus DDDF.

Finalmente, a objeto de desvirtuar la discriminación política de la cual alega haber sido objeto la actora por ser militante de la Democracia Cristiana en



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

circunstancias que el gobierno de turno es de Renovación Nacional, cabe señalar que la actual rectora del Centro de Formación Técnica no está afiliada a ningún partido político, con lo cual queda en evidencia que la selección se fundó en antecedentes objetivos (perfil profesional, competencias y aptitudes requeridas para el cargo), pues de mediar una discriminación política (como afirma la actora), se habría escogido a alguien vinculado políticamente con el Gobierno de turno, y no a una persona ajena a cualquier vinculación como concurrió en la especie.

En conclusión, y conforme a todo lo anterior:

- El término de su contrato de trabajo no constituye vulneración de los DDFF de la actora, pues su inicio, término y extensión se fijó expresamente en la Ley de Constitución de los Centro de Formación Técnica a nivel nacional, pues ella ostentaba el cargo de primera rectora de dicha institución. Es más, la duración de su contrato quedó definido bajo un Gobierno de signo políticamente afín al de la actora, de modo que no existe discriminación alguna en la terminación de su contrato.

- La apertura de concurso público del cargo de la actora no constituye vulneración de sus DDFF, pues, así como estuvo definido el inicio, término y extensión de su contrato de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el art. 2º transitorio de la Ley 20.910, se estableció asimismo la modalidad mediante la cual se seleccionaría quien sucediera a su período de cuatro (4) años, esto es, según las reglas del Párrafo 3º del Título VI de la ley N° 19.882.

- La selección de la nueva rectora del CFT del Maule no constituye vulneración de los DDFF, pues su determinación se realizó conforme al Sistema de Alta Dirección Pública, conforme a las reglas del Párrafo 3º del Título VI de la ley N° 19.882, la cual se caracteriza por su estándar de probidad e igualdad en el proceso y elección de los postulantes.

- El despido es justificado de conformidad al marco regulatorio que rige la materia, especialmente en lo contemplado en el art. 2º transitorio de la Ley 20.910



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

que creó los Centros de Formación Técnica, el decreto N° 99 de su nombramiento y la cláusula octava del contrato de trabajo de fecha 19 de Octubre del 2017.

- El despido de la actora, como asimismo el proceso de selección para su cargo, han estado sujetos en estricto apego al principio de legalidad, que irradia todo el funcionamiento y administración de la función Pública y no han constituido en ningún caso un acto de discriminación constitutivo de vulneración de sus DDFF.

4.- EN CUANTO A LOS MONTOS DEMANDADOS:

4.1.- Conceptos demandados:

Atendido el planteamiento de esta parte, en orden a negar el fundamento de la acción dirigida en contra de mi mandante, sostengo que mi representada nada adeuda a la actora por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio, incremento legal, ni indemnización establecida en el art. 489 del C. del Trabajo. El contrato de trabajo de la actora terminó por la causal invocada en su comunicación de despido, la cual se encuentra plenamente justificada, y sin que se haya producido ninguna vulneración de sus DDFF.

Así las cosas, no se genera ningún crédito laboral a favor de la actora en relación al término de su contrato de trabajo, el cual se produjo de conformidad con las normas que regulan la materia.

Asimismo, la cuantía de los conceptos reclamados excede los montos que al efecto determinan las normas laborales que cita la propia actora, los cuales, en última instancia, deben ajustarse a una base de cálculo de 90 UF.

4.2.- Improcedencia del daño moral reclamado:

Entre los montos demandados por concepto de vulneración de DDFF la actora incluye la indemnización contemplada en el art. 485 del C. del Trabajo y una indemnización adicional por concepto de daño moral.

Atendida la naturaleza de la acción deducida, y a que el art. 485 del C. del Trabajo establece una indemnización especial destinada a resarcir los supuestos daños provocados como consecuencia de la vulneración denunciada, no resulta



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

procedente solicitar una indemnización adicional por daño moral fundada en los mismos hechos y perjuicios, toda vez que ello implicaría un doble pago y, por lo tanto, una doble sanción (vulnerando el principio non bis in ídem), y causando un enriquecimiento ilícito en la actora, lo cual resulta suficiente para el rechazo de la indemnización por daño moral solicitada en este ámbito.

5.- ACEPTACIÓN/NEGACIÓN DE HECHOS CONTENIDOS EN LA DEMANDA:

Para los efectos de lo dispuesto en el art. 452 inc. 2° del C. del Trabajo, esta parte niega completa y categóricamente todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda de autos, salvo sólo los que en forma expresa se aceptan en esta contestación, según lo expuesto en los numerales precedentes. Sin perjuicio de lo anterior, y a mayor abundamiento, expongo especialmente lo siguiente:

1.- No es efectivo que la relación laboral de la actora haya sido de carácter indefinido.

2.- No es efectivo que, para los efectos de las indemnizaciones que se demandan, la última remuneración mensual de la actora ascienda a \$4.555.901.-, toda vez que, en el evento de ser procedentes, se ha de utilizar como remuneración el equivalente a 90 Unidades de Fomento, esto es, la suma de \$2.665.193.- (según el valor de UF. al día 31.5.2021 ascendiente al monto de \$29.613,26).

3.- No es efectivo que el proceso de selección de la nueva rectora haya sido discriminatorio y haya vulnerado sus derechos fundamentales.

4.- No es efectivo que el despido de la actora sea injustificado, o que por su intermedio se hayan vulnerado sus derechos fundamentales.

5.- No es efectivo que mi mandante haya vulnerado los derechos fundamentales de la actora, ni causado un daño moral.

6.- No es efectivo que la actora tenga derecho a percibir las indemnizaciones y montos que señala en su demanda.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

POR TANTO: Y conforme con lo expuesto y lo dispuesto en el art. 452 del C. del Trabajo, y demás normas citadas y/o procedentes. SOLICITO A US.: En la representación con que comparezco, tener por contestada la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por doña María Elena Villagrán Paredes, y en definitiva declarar:

1.- Que, en cuanto resulte aplicables las indemnizaciones y/o incrementos que reclama la actora, se ha de utilizar como remuneración mensual el equivalente a 90 Unidades de Fomento, esto es, la suma de \$2.665.193.-, o la suma que corresponda según el valor de la Unidad de Fomento que resulte aplicable en la especie.

2.- Que el despido de la actora no vulneró su derecho a la libertad de trabajo ni el

principio de no discriminación.

3.- Que se rechaza en todas sus partes la denuncia de tutela de derechos fundamentales.

4.- Que nada se adeuda a la denunciante.

5.- Que se condena en costas a la parte denunciante.-

PRIMER OTROSI: Contesta demanda subsidiaria. Por este mismo acto, y en los siguientes términos, vengo en contestar la demanda subsidiaria de despido injustificado, pidiendo desde luego su total e íntegro rechazo en atención a los siguientes antecedentes:

1.- En cuanto a las condiciones labores, término de la relación laboral y montos demandados, me remito a todo lo ya expuesto en lo principal, todo lo cual doy por íntegra y expresamente reproducido en este otrosí. Sin perjuicio de lo anterior, expongo que:

a) La actora prestó servicios para mi mandante entre el 01 de junio de 2017 y el 01 de junio de 2021.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

b) La actora se desempeñaba en calidad de «Rectora» en las dependencias del Centro de Formación Técnica del Maule.

c) Para efectos del art. 172 del C. del Trabajo, la remuneración de la actora corresponde al equivalente a 90 Unidades de Fomento, esto es, la suma de \$2.665.193.- (según el valor de UF. al día 31.5.2021 ascendiente al monto de \$29.613.26).

d) Que el despido de la actora es justificado y se fundó en el vencimiento del plazo de la relación laboral conforme a la ley que regula la vigencia de la duración en el cargo.

Sin perjuicio de la remisión de los hechos explicados en lo principal, el despido de la actora resulta justificado en atención, a lo menos, a los siguientes antecedentes:

1.- En términos generales, el fundamento de la causal invocada consiste en el vencimiento del plazo del período de designación en el cargo de rectora del Centro de Formación Técnica en cuestión, de conformidad a lo dispuesto en el art. 2º Transitorio de la Ley N° 20.910.

En efecto, dicha norma establece: «El rector durará cuatro años en el cargo, tras los cuales se procederá a la elección de rector de conformidad a lo que se establezca en los estatutos del centro de formación técnica. El primer rector podrá presentarse a la primera elección, salvo en el caso que no haya sido electo mediante el procedimiento que señala el inciso siguiente»

2.- Lo anterior se ratifica igualmente en el decreto N° 99 (de su nombramiento), en la cláusula octava del contrato de trabajo de fecha 19 de Octubre del 2017, todos los que en su conjunto establecen como inicio de la relación laboral el 01 de junio del 2017 y como término el 01 de junio del 2021, esta última fecha en la cual se produjo efectivamente la desvinculación.

3.- El término de la relación laboral se debió a un hecho objetivo y preestablecido desde la contratación de la actora, esto es, el vencimiento del plazo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

2.- Aceptación/negación de hechos contenidos en la demanda: Para los efectos de lo dispuesto en el art. 452 inc. 2° del C. del

Trabajo esta parte niega completa y categóricamente todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda de autos, salvo sólo los que en forma expresa se aceptan en esta contestación, según lo expuesto en los numerales precedentes. Sin perjuicio de lo anterior, expongo especialmente que:

1.- No es efectivo que el despido de la actora haya sido injustificado, indebido o improcedente.

2.- No es efectivo que se adeude alguna suma de dinero a la actora.

POR TANTO: Y conforme con lo expuesto y lo dispuesto en el art. 452 del C. del Trabajo, y demás normas citadas y/o procedentes. SOLICITO A US.: En la representación con que comparezco, tener por contestada la demanda subsidiaria por despido injustificado presentada doña María Elena Villagrán Paredes, y en definitiva declarar:

1.- Que, en cuanto resulte aplicables las indemnizaciones y/o incrementos que reclama la actora, se ha de utilizar como remuneración mensual el equivalente a 90 Unidades de Fomento, esto es, la suma de \$2.665.193.-, o la suma que corresponda según el valor de la Unidad de Fomento que resulte aplicable en la especie.

2.- Que se rechaza en todas sus partes la demanda deducida.

3.- Que nada se adeuda a la contraria.

En subsidio, en caso de conceder alguna de las indemnizaciones demandadas, pido declarar que éstas se deberán pagar conforme al límite mensual máximo de 90 UF, según el expreso tenor del art. 172 inc. 3° del C. del Trabajo.

4.- Que se condena en costas a la parte demandante.-



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

CUARTO: Llamado a conciliación. Que, en la audiencia preparatoria se realizó el respectivo llamado a conciliación a las partes, sin haberse logrado este cometido.

QUINTO: Hechos no controvertidos. Que, se fijaron como hechos no controvertidos, los siguientes:

- 1.- Que existió vínculo laboral entre las partes.
- 2.- Que la fecha en que se inició la prestación de servicios fue 1 de junio de 2017 y termino el 1 de junio de 2021
- 3.- Que la denunciante ejerció funciones como rectora en el centro de formación Técnica del Maule.
- 3.- Que la modalidad es del contrato es a plazo fijo de 4 años.
- 4.- Que se puso término al contrato de trabajo el 1 de junio de 2021, por la causal del artículo 159 N°4 del Código de Trabajo.
- 5.- Que con fecha 16 de junio de 2021, se suscribió finiquito con reserva de derechos

SEXTO: Hechos a probar. Que, se recibió la causa a prueba y se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, los siguientes:

- 1.- Efectividad que la denunciante haya sido discriminada por razones políticas.
- 2.- Remuneración de la demandante para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
- 3.- Efectividad que la denunciante haya sufrido un daño.

SÉPTIMO: Prueba de la parte denunciante. Que, a fin de probar sus pretensiones, la parte denunciante incorporó en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

I. Documental

1.- Decreto N°99 de fecha 19 de mayo de 2017, Nombra al Primer Rector del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule.

2.- Resolución N°0010, de fecha 19 de octubre de 2017, Aprueba y Regulariza Contrato Rectora del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule.

3.- Carta de Despido de fecha 01 de junio de 2021.

4.- Acuerdo de Finiquito, de fecha 02 de junio de 2021.

5.- Decreto con Fuerza de Ley N°06, del Ministerio de Educación, de fecha de 07 de enero de 2017, Establece Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule.

6.- Dos impresiones de pantalla del sitio web www.historico.servel.cl referente a Elección de diputados 2013 y Elección de Alcaldes 2016.

7.- Certificado emitido por la Jefa del departamento de Gestión de Personas de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores, de fecha 22 de mayo de 2017.

8.- Certificado de Antigüedad, emitido por la Encargada de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor tamaño de fecha 09 enero de 2017.

9.- Certificado emitido por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de fecha 05 de junio de 2014.

10.- Impresión de Pantalla de Diario “El Día”, de noticia de fecha 29 de septiembre de 2021.

11.- Contrato de trabajo suscrito entre la actora y la demandada de autos, con fecha 19 de octubre de 2017.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

12.- Impresiones de pantalla de la página de Alta Dirección Pública, Servicio Civil, Mis postulaciones, www.adp.serviciocivil.cl/concursosopl/opencms/portada_privada/mis_postulaciones/

II. Oficios

1.- Se incorpora el oficio ORD. N° PIN-00-00160-2022 del Servicio Civil de fecha 30 de marzo de 2022, incorporado a folio 89 de autos.

2.- Oficio de Partido Democracia Cristiana.

III. Prueba confesional

Absuelve posiciones la representante legal de la demandada doña Encarnación Pérez Pérez, ya individualizada.

IV. Prueba Testimonial

1.- Manuel Ángel Farías Viguera, cédula nacional de identidad N°8.998.502-1, casado, planificador social, domiciliado en Las Condes.

2.- Maria Francisca Solange Garcia Bascuñan, cédula nacional de identidad N°14.019.205-8, soltera, periodista, domiciliada en Maule.

3.- Victoria Grace Gidi Chomali, cédula nacional de identidad N°17.166.160-9, casada, bióloga, domiciliada en Linares.

4.- Carlos José Silva Ponce, cédula nacional de identidad N°12.621.655-6, conviviente civil, ingeniero comercial, domiciliado en Osorno.

OCTAVO: Prueba de la parte denunciada. Que, a fin de probar sus pretensiones, la parte denunciada ha incorporado en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba:

I. Documental

1.- Antecedentes relacionados con la contratación de la demandante de autos:

a. Bases de concurso rector CFT Estatal, Región del Maule.

b. Contrato de trabajo de fecha 19.10.2017



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

c. Decreto N°99 denominado «Nombra al primer rector del centro de formación técnica de la Región del Maule», junto a publicación de nombramiento en el Diario oficial de fecha 25.08.2017.

d. Resolución N°0010, de fecha 19 de octubre de 2017, que aprueba y regulariza contrato de rectora del Centro de Formación Técnica de la región del Maule.

e. Liquidaciones de remuneración, acompañadas de las respectivas planillas de pago de cotizaciones previsionales, de los siguientes meses: diciembre de 2017, noviembre de 2018, diciembre de 2019, diciembre de 2020 y mayo de 2021, esta última acompañada además de comprobante de pago.

2.- Antecedentes referidos al término de la relación laboral de la actora:

a. Carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 01.06.2021.

b. Comprobante de carta de aviso para la terminación Contrato de trabajo de fecha 02.06.2021.

c. Acuerdo de finiquito de fecha 02.06.2021.

d. Resolución exenta de fecha 16.08.2021, que dispone poner término al contrato.

3.- Antecedentes con la nueva rectora del CFT Región del Maule:

a. Certificado de título profesional de profesora de educación general básica.

b. Un Certificado de aprobación Post título en Gestión Estratégica para establecimientos educacionales, un Certificado de aprobación Post título de profesor especialista en curriculum y evaluación escolar, un Certificado de Post título en Gestión de Recursos humanos para docentes directivos.

c. Constancia de egresado del Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa.

d. Certificado de Post grado en el magíster en Educación con mención en gestión educacional.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

e. Certificado de grado académico de magíster en docencia y gestión para la educación superior.

f. Certificado de desempeño del cargo de Directora de la Escuela de Educación Centro Sur, emitido por la Universidad del Mar de fecha octubre de 2013.

g. Certificado emitido por el Daem de Curicó que acredita el desempeño del cargo de Directora en el Colegio Los Conquistadores, de fecha 05 de enero de 2022.

h. Curriculum vitae de doña Encarnación Pérez.

i. Certificado emitido por el Servel, en el que consta la no afiliación política, de fecha 21.12.21.

4.- Decreto con Fuerza de Ley N° 6, que establece estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, promulgado con fecha 07.06.2016.

5.- Título III del documento denominado «Nuevo trato laboral regula política de personal a los funcionarios públicos que indica Ley 19.882», compuesto de 25 páginas.

6.- Información correspondiente a la Rectora del CFT Estatal de la Región de Arica y Parinacota, especialmente referida a su experiencia laboral, quien fue electa a pesar de pertenecer a un partido político diverso de aquel corresponde al actual gobierno.

7.- Captura de pantalla de noticia publicada en la página del Mineduc respecto del nombramientos de los rectores de los CFT Estatales de las regiones de Arica y Parinacota.

8.- Captura de pantalla con noticia titulada «Rector del CFT Estatal de Tarapacá fue ratificado en su cargo por otros 4 años».

9.- Oficio referencia 72.691/2021, emanado de la Contraloría General de la República, acompañado de los siguientes dictámenes:

a. N° 30.940



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

b. E74457

c. E74496

d. E94012

10.- Decreto N° 76 de 08 de junio de 2021 del Ministerio de Educación, conforme al cual se nombró a doña Encarnación Pérez Pérez en el cargo de Rectora del CFT de la Región del Maule.

II. Oficios

1.- Se incorpora el oficio ORD. N° PIN-00-00160-2022 del Servicio Civil de fecha 30 de marzo de 2022, incorporado a folio 89 de autos.

III. Confesional

Absuelve posiciones la demandante de autos doña MARÍA ELENA VILLAGRÁN PAREDES, ya individualizada.

IV. Testimonial

1.- Henry Del Carmen Muenca Yevenes, cédula nacional de identidad N°14.054.800-6, soltero, ingeniero comercial, domiciliado en Maule.

2.- Catalina Bravo Acuña, cédula nacional de identidad N°16.319.626-3, soltera, abogada, domiciliada en Linares.

3.- Héctor Juan Aliste Gutiérrez, cédula nacional de identidad N°12.295.180-4, divorciado, contador auditor, domiciliado en Talca.

4.- Ricardo Antonio Lozano Medina, cédula nacional de identidad N°11.632.746-5, soltero, ingeniero civil en computación, domiciliado en Linares.

NOVENO: Acción de tutela de derechos fundamentales. Que, en opinión de este sentenciador, el nivel fáctico de este juicio tiene una relevancia mínima para la decisión del caso, puesto que, existe consenso entre las partes respecto a los hechos y solo difieren en pequeñas cuestiones o calificaciones.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

Así, todos los testigos sostuvieron la misma idea general, esto es que, la denunciante fue Directora del CFT del Maule y que hubo un concurso público para determinar quién seguiría ocupando el cargo por los próximos cuatro años. No obstante, los testigos de la denunciante afirmaron que aquella no fue electa por razones de discriminación política, mientras que, los testigos de la denunciada manifestaron que aquello se debió por la expiración del plazo estipulado en el contrato, esto es, cuatro años.

Para este sentenciador, en la especie no existe vulneración a los derechos fundamentales de la denunciante toda vez que, como se probó en juicio, el concurso público para elegir a él o la Directora del CFT del Maule se tramitó ante Alta Dirección Pública, siendo esta entidad la encargada de desarrollar dicho concurso, efectuando para tales efectos una terna, es decir, la elección de tres candidatos, para que, finalmente, el Presidente de la República de la época (Sebastián Piñera Echeñique) eligiese a una de las tres personas. De este modo, recayendo la decisión en la máxima autoridad del país y estando facultado legalmente para ello, su decisión en caso alguno puede considerarse discriminatoria puesto que, precisamente la norma lo faculta para elegir a cualquiera de los tres candidatos a su mejor parecer, decisión que en caso alguno es ilegal o arbitraria, pues como se desprende, es una decisión discrecional.

Por otro lado, a simple viste no se logra comprender por qué la denunciante sostiene que ella tiene mejores credenciales que la nueva Directora electa, puesto que esta última tiene iguales o mejores condiciones para ejercer el cargo según su perfil curricular que se acompañó en juicio.

Por último y no menos importante, se demandó al CFT del Maule por la decisión tomada por Alta Dirección Pública y el Presidente de la República. No se logra vislumbrar como la decisión de terceros ajenos al juicio se le puede imputar a la denunciada, quien no participó en la decisión en comento, por lo que, difícilmente pueda ser responsable por una decisión que se encuentra afuera de su ámbito de competencia.



Por todo lo anterior, solo cabe rechazar la acción de tutela de derechos fundamentales.

DÉCIMO: Acción de despido injustificado. Ahora bien, el rechazo de la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido por sí sola no implica necesariamente que el despido se ajuste estrictamente a derecho.

En efecto, la parte denunciante refiere que su contrato señalaba como plazo de duración cuatro años, cuestión que, a su juicio, vulnera el artículo 159 N° 4 inciso tercero del Código del Trabajo, el cual prescribe:

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

4.- (inciso tercero) Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

Por su parte, la demandada sostiene que el contrato de trabajo tenía una duración de cuatro años, de conformidad a lo dispuesto en el art. 2° transitorio de la Ley 20.910. No obstante, no explica por qué esa norma se aplicaría en desmedro de lo referido en el inciso tercero del numeral 4 del artículo 159 del Código del Trabajo.

En efecto, si bien es cierto que por ley la duración quien detentara el cargo de Director/a duraría 4 años en su cargo con opción a ser reelegido, aquello en caso alguno modificó las reglas del Código del Trabajo relativas a la duración de los contratos.

De este modo, existiendo una contratación a plazo de 4 años, sólo es dable concluir que se vulneró la legislación laboral y, en consecuencia, el despido fue injustificado, puesto que se invocó como causal de término el plazo convenido, no obstante, dicho contrato era de plazo indefinido por el solo ministerio de la ley.

A mayor abundamiento, a juicio de este sentenciador ha sido un error de técnica legislativa el no indicar una excepción a lo preceptuado en el artículo 159 N°



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

4 del Código del Trabajo, si lo que se pretendía era poder contratar a los directores de los CFT por 4 años y que a estos se les aplicase la legislación laboral. En este sentido, en aplicación del principio de protección del trabajador en su variante interpretativa, esto es, en una interpretación *in dubio pro operario*, solo se puede entender que el artículo 159 N° 4 inciso tercero del Código del Trabajo prohíbe cualquier contratación a plazo que supere los 2 años por lo que, en caso de superarse dicho plazo, la relación laboral ha de entender como indefinida.

Así las cosas, sólo es dable concluir que entre las partes existía una contratación indefinida y al haberla terminado por una causal que no correspondía, el despido es improcedente.

DÉCIMO PRIMERO: Remuneración. Que, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, es menester recordar lo que señala el inciso final de dicho artículo, el que prescribe: “Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo”.

Así las cosas, no cabe duda que al ser superior la remuneración que percibía la demandante, esta deba reducirse al tope de 90 UF para los efectos indemnizatorios. De esta forma, último día del mes anterior al pago es el 31 de mayo de 2021 y a dicha fecha la UF tenía un valor de \$29.613,26. Por lo anterior, este último monto será utilizado para el cálculo de las indemnizaciones que corresponden.

DÉCIMO SEGUNDO: Indemnizaciones. Que, al haberse aplicado erróneamente la causal de despido, proceden las siguientes indemnizaciones:

1.- Sustitutiva del aviso previo, con el tope de 90 UF, equivalente a \$2.665.193;

2.- Años de Servicio, 4 años con el tope de 90 UF, equivalente a \$10.660.772;



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

3.- Incremento de un 50% conforme al artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, equivalente a \$5.330.386.

DÉCIMO TERCERO: Daño Moral. Que, se rechazará la demanda por daño moral por considerar que, respecto de la tutela de derechos fundamentales, esta acción fue rechazada y, en cuenta al despido, se aplicaron las indemnizaciones legales. No obstante, a juicio de este sentenciador la demandada no logró acreditar ningún daño ni el respectivo nexo de causalidad por lo que no es dable acoger esta acción.

DÉCIMO CUARTO: Prueba no mencionada expresamente. Que, los medios de prueba no mencionados expresamente en nada alteran lo razonado por este sentenciador.

DÉCIMO QUINTO: Costas. Que, no habiendo sido totalmente vencida la parte denunciada, cada parte pagara sus costas.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 159 N°4, 162, 163, 163 bis, 168, 172, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

- I. Que, **se rechaza en todas sus partes** la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, interpuesta por doña **MARÍA ELENA VILLAGRÁN PAREDES**, en contra de **CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DEL MAULE**, representada legalmente por doña **ENCARNACIÓN PÉREZ PÉREZ**, todos ya individualizados.
- II. Que, **se acoge parcialmente** la demanda subsidiaria de despido injustificado, indebido o improcedente y, se declara que el despido sufrido por la demandante de fecha 01 de junio de 2021 fue improcedente. En consecuencia, se condena a la demandada a pagar en favor de la demandante, las siguientes indemnizaciones:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH

1.- Sustitutiva del aviso previo, con el tope de 90 UF, equivalente a \$2.665.193;

2.- Años de Servicio, 4 años con el tope de 90 UF, equivalente a \$10.660.772;

3.- Incremento de un 50% conforme al artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, equivalente a \$5.330.386.

III. Se rechaza la acción de daño moral.

IV. Cada parte pagara sus costas.

V. Todas las sumas antes mencionadas, deberán ser pagadas con reajustes e intereses de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día hábil. En caso contrario, iníciase ejecución en conformidad al artículo 462 del Código del Trabajo.

VII. Devuélvase a los intervinientes, los antecedentes aportados en juicio, una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Notifíquese, regístrese, remítase copia de la sentencia vía correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT T-17-2021

RUC 21- 4-0366589-1

Proveyó don PABLO MATIAS RODRIGUEZ BUSTOS, Juez Subrogante del 2º Juzgado de Letras de Linares.

En Linares a doce de julio de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXHTNXH



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QLKXXXHTNXH