

C.A. de Valdivia

Valdivia, diecinueve de noviembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Que en el rol Laboral RIT T-22-2024, por sentencia de 11 de julio del presente año, la jueza titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, doña Mariangel Cabrera Rabié, acogió, sin costas, la denuncia por violación de derechos fundamentales y acoso laboral deducida por doña Melissa Ruth Carrasco Hermosilla en contra de su ex empleador, la Ilustre Municipalidad de Osorno, condenando a esta última al pago de una indemnización adicional, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 498 del Código del Trabajo; y a una indemnización por daño moral, más el pago del feriado legal y proporcional, todo ello con los reajustes legales.

En contra del indicado fallo, la abogada de la Ilustre Municipalidad de Osorno, doña Javiera Sandoval Dodds, dedujo recurso de nulidad basado en el artículo 477 del Código del Trabajo, en lo que dispone que la sentencia se hubiese dictado con infracción de ley de influencia sustancial en lo dispositivo del fallo. Además, basa su recurso en el artículo 478, letra c), del Código del Trabajo.

Sostiene la recurrente que, de conformidad con la primera causal, la infracción denunciada y la consiguiente influencia en lo dispositivo del fallo, proviene de la falta de aplicación del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal que establece causales de término de la relación laboral de los funcionarios que forman parte de una dotación municipal, a quienes se aplica supletoriamente lo dispuesto por el artículo 485, inciso 1° y 3°, en relación al artículo 489, del cuerpo jurídico laboral, en orden a regular qué sujetos de derecho y cuáles son las conductas que ampara el procedimiento de tutela laboral. En específico, se prevé las consecuencias del término del vínculo por vencimiento del plazo del contrato. La infracción referida se evidencia, a su entender, en los considerandos quinto, sexto, séptimo y octavo de la sentencia impugnada, en relación al artículo 48, letra c), de la Ley 19.378.

Agrega el impugnante que, del análisis de los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, fluye que en el asunto de marras los presupuestos que confieren una errada interpretación de la ley son los siguientes: 1.- Que existió una relación estatutaria regida por aplicación de las normas del estatuto de atención primaria. 2.- Que, en tanto acción de tutela con ocasión



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

Código: XXSZXRBBXJE

al despido, no existe acto que se impute la calidad jurídica de “despido”. 3.- Que el contrato se cumplió en toda su extensión, no existiendo acto arbitrario o contrario a derecho que impida o haya perturbado el cumplimiento del mismo. 4.- Que, siendo una tutela con ocasión del despido, del mismo libelo y de la prueba rendida en juicio subyace una acción de daño moral por enfermedad profesional. La errónea aplicación o interpretación de ley que se denuncia se ramifica en la práctica en dos órdenes de consideraciones. Que doña Melissa Carrasco Hermosilla mantuvo vínculo contractual con el ente edilicio, Departamento de Salud Municipal Osorno, desde febrero del año 2022 hasta diciembre 2023 en razón de contratos a plazo fijo, según lo contemplado en artículo 14 de la Ley 19.378 y que se plasma en Decreto Alcaldicio N° 6439. Señala que la premisa basal de la sentencia reside en una correlación entre los actos de acoso y la no renovación del contrato sugerida, a su turno, por la jefatura directa, lo cual habría generado el inminente despido alegado. Sin embargo, sostiene que es dable señalar que a través de Decreto N° 6439 de fecha 26 diciembre de 2022, la funcionaria mantenía pleno conocimiento de la vigencia de su relación estatutaria (01 enero a 31 diciembre, ambas fechas de 2023).

Afirma que no logra configurarse propiamente tal un despido, esto es, un acto posterior al inicio de la relación laboral que le ponga término, ya que dicha figura no opera de acuerdo a la norma especialísima de la Ley 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud, que indica en su artículo 48 la regulación de las causales por las cuales los funcionarios de una dotación municipal de salud, dejarán de pertenecer a ella, las que tienen carácter de taxativas, exclusivas y excluyentes, entre las cuales, la letra c) contempla: “El vencimiento del plazo del contrato”. Al efecto, el artículo 1° de la Ley 19.378, señala que normará, en las materias que establece, la administración, régimen de financiamiento y coordinación de la atención primaria de salud. También regulará, en lo pertinente, la relación laboral, carrera funcionaria, deberes y derechos del respectivo personal que ejecute acciones de atención primaria de salud. El Título I, por su parte, referido a las “Reglas Generales del Régimen Laboral de la Atención Primaria de Salud Municipal”, establece en el artículo 4° que –en todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto– se aplicarán en forma supletoria las normas de la Ley 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales; que el personal



al que se aplica no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y sobre la base de su naturaleza de funcionarios públicos, podrá asociarse, de acuerdo con las normas que rigen al sector público; no obstante, en materia de concursos, jornada de trabajo, feriados y permisos, a los funcionarios a que se refiere la Ley 15.076, le serán aplicables, supletoriamente, las normas de dicho cuerpo legal, en cuanto sean conciliables con las disposiciones y reglamentos de esta ley. En el mismo Título, en el párrafo 1° referido a la “Dotación y Jornada de Trabajo”, se encuentra el artículo 14, que prevé: “El personal podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido. Para los efectos de esta ley, son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de este cuerpo legal. Asimismo, se considerarán funcionarios con contrato a plazo fijo, los contratados para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación. En todo caso, en el porcentaje establecido en el inciso precedente, no se incluirá a quienes estén prestando servicios en razón de un contrato de reemplazo. Este es el que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que este no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.” En lo que interesa al caso en estudio, el artículo 16 del mencionado estatuto establece que “El personal contratado en forma indefinida tendrá derecho a la estabilidad en sus funciones y su relación laboral solamente podrá terminar por alguna de las causales señaladas en esta ley”; el artículo 31, en tanto, con el que se inaugura el párrafo 1° del Título II, sobre “Aspectos Constitutivos de la Carrera Funcionaria”, señala que “La carrera funcionaria deberá garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso y el acceso a la capacitación; la objetividad de las calificaciones y la estabilidad en el empleo; reconocer la experiencia, el perfeccionamiento y el mérito funcionario, en conformidad con las normas de este Estatuto”, y el artículo 32, dispone que “El ingreso a la carrera funcionaria se materializará a través de un contrato indefinido, previo concurso público de antecedentes, cuyas bases serán aprobadas por el Concejo Municipal”, concurso al que se refieren diversas normas contenidas



en el mencionado párrafo 1°. Por último, en el párrafo 3° del mismo Título, el artículo 48 regula las causales por las cuales los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella, entre las cuales, la letra c) contempla “El vencimiento del plazo del contrato.”

Refiere que, como se puede apreciar de su narración, el sistema contemplado respecto del personal que conforma la dotación de los establecimientos municipales de atención primaria de salud, resulta ser uno que prevé la presencia de funcionarios con contrato indefinido, que deben ingresar a través de concurso público de antecedentes y que, de esa manera, accederán a la carrera funcionaria y gozarán de estabilidad en el empleo; y la de otros, contratados a plazo fijo, para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario, cuyo porcentaje total no podrá ser superior al 20% de la dotación, sin incluir a quienes están contratados meramente de “reemplazo”. En dicho contexto, explica que la contratación de personal a plazo fijo para desempeñarse en funciones de la atención primaria de salud municipal, aparece como una de las formas para ingresar al sistema que nos ocupa, por un período limitado, modalidad que no tiene la aptitud de conducir al funcionario a un estadio que le permita acceder a la carrera funcionaria y gozar de estabilidad en sus funciones, en la medida que la única vía prevista para tal efecto, pasa por ingresar a través de concurso público de antecedentes, tras el cual la vinculación con la entidad empleadora se materializa por medio de la contratación indefinida.

Enfatiza que, el término de las funciones de un servidor, opera por la sola llegada del plazo, es decir, la contratación se da por terminada por el solo ministerio de la ley, sin que el ente edilicio se encuentre obligado a notificarle dicho vencimiento; en los hechos la Municipalidad de Osorno efectúa un aviso meramente informativo pues el término ha quedado definido desde el momento del nombramiento.

Indica la recurrente que, conforme la normativa legal que regula este tipo de contrataciones en el sistema de salud municipal, las únicas causales que pueden invocarse a efectos de poner término a la relación laboral son aquellas expresamente contempladas por el legislador, entre las que se incluye, el vencimiento del plazo establecido en el contrato de trabajo. Expresa que, en el evento de existir renovaciones, éstas no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo, ello porque en el sistema de salud



municipal está abierta la posibilidad de renovar dicho contrato a su vencimiento tantas veces como se estime necesario por la entidad administradora, circunstancia que no tiene la virtud de transformar la contratación en indefinida, porque para la Ley 19.378 dicha renovación no altera su condición de contrato a plazo fijo. De esta forma, a su entender, no existe un límite en cuanto al número de oportunidades en que se puede renovar el contrato de plazo fijo, decisión que corresponderá adoptar a la entidad administrativa.

Por otra parte, invoca como causal de nulidad la necesidad de alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, de conformidad con el artículo 478, letra c), del Código del Trabajo, por cuanto consta en el considerando quinto del fallo recurrido, que el a-quo logró acreditar los siguientes indicios o situaciones fácticas que rodean la petición planteada en la demanda; a saber: “Que la actora hizo distintas denuncias por actos de acoso laboral en contra de su jefatura, el Director del Cesfam don Gerardo Arriagada, las que fueron puestas en conocimiento del jefe del departamento de salud municipal, el sr. Alejandro Schulze, al igual que por parte de ASOMED, e incluso del señor Alcalde, tal dan cuenta las cartas y correos acompañados, consistiendo dichos actos principalmente en aislamiento, trato inadecuado o burlesco, ignorancia de sus correos e informes, y cambio de puesto de trabajo a un lugar que no contaba con las condiciones mínimas para realizar su labor. Que dicha jefatura se encuentra sometida a sumario por actos de acoso laboral tal da cuenta el ordinario de fecha 31 de enero de 2024, y el acta de sesión de concejo (sic). Que dicha jefatura con fecha 21 de noviembre de 2023 envía correo electrónico al señor Schulze haciendo presente una situación conflictiva entre la actora y otra integrante del programa, exponiendo que aquella ha hecho. Que a la actora con fecha 13 de diciembre de 2023 se le comunica la no renovación de su contrato en la cual se le imputan una serie de conductas y habilidades deficientes en relación a su calidad profesional. Que la actora asiste a atención en salud mental, tal da cuenta el certificado de fecha 26 de enero de 2024, y cuenta con licencias médicas emitidas por la Achs”. Acto seguido, la sentencia indica que se procederá a ponderar “las pruebas incorporadas al proceso, a fin de determinar si se logra o no la convicción necesaria para establecer o desestimar la vulneración a las



garantías que indica la actora, si esos indicios se han transformado en prueba de tal vulneración”.

Sostiene la recurrente que la sentenciadora ha equiparado en su sentencia indicios con actos vulneratorios, en circunstancias que éstos exigen una lesión directa que limite el pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Carta Fundamental y expresados en el Código del Trabajo, indicios que en caso alguno cumplen tales requisitos. Por lo demás, no indica la sentencia qué actos vulneratorios se acreditaron, ni como los indicios alteran la situación.

Solicita se anule la sentencia definitiva y se dicte la de reemplazo que rechace íntegramente la demanda, con costas.

Declarado admisible el recurso se procedió a su conocimiento en audiencia fijada al efecto, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

OÍDAS LAS PARTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el recurso de nulidad es un medio de impugnación formal y de derecho estricto, que solo procede por las causales específicas que reconocen los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: Que, entre los requisitos formales que señala el Código del Trabajo, se encuentra la exigencia del inciso final del artículo 478 del mismo cuerpo legal que dispone que “si un recurso se fundare en distintas causales, deberá señalarse si se invocan conjunta o subsidiariamente”.

TERCERO: Que, del tenor del recurso deducido por la Ilustre Municipalidad de Osorno, se puede constatar que en ninguna parte se señala si las causales invocadas, esto es, la del artículo 477 y la del artículo 478 c) del Código del Trabajo, son deducidas conjunta o subsidiariamente. Se ha incumplido, por tanto, con un requisito formal señalado en el Código del Trabajo que es suficiente para rechazar el presente recurso de nulidad.

CUARTO: Que, pese a la suficiencia del déficit apuntado en el motivo precedente para concluir la desestimación del recurso de nulidad, conviene analizar los capítulos de la impugnación reseñados en el fundamento primero de esta sentencia, en el análisis sucesivo.

a) Es correcto el juicio jurídico contenido en la sentencia sobre la



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

Código: XXSZXRBBXJE

procedencia, a favor de los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, entre quienes se enlista la demandante, de la acción de tutela laboral, según se encuentra zanjado con la entrada en vigor de los preceptos interpretativos de la Ley 21.280 de 9 de noviembre de 2020, en relación con el ámbito de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, con las matizaciones que la misma preceptiva incorpora. Lo expresado, con independencia de la índole temporal del vínculo estatutario de que se trata, en la que se asila el impugnante para proponer una restricción que la ley no ha previsto.

b) La fundamentación específica del motivo que procura la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas, es a todas luces incomprensible, desde que no se entiende cómo, si la juez a-quo ha estimado concurrente evidencia de vulneración de derechos que supera el umbral de los meros indicios, constituyendo una justificación más robusta de su concurrencia, como afirma el impugnante, se infringe aquello que la ley exige como presupuesto o rasero probatorio para activar el amparo de derechos fundamentales en el contexto de las relaciones laborales o estatutarias. Si, más allá de los indicios, se han demostrado circunstancias concretas, la exigencia legal está sobradamente cumplida y, como resulta evidente, no puede tacharse de insatisfecha como curiosamente lo hace el recurrente.

En virtud de lo expuesto, normas citadas y visto, además, lo dispuesto en los artículos 474, 479 y 482; todos del Código del Trabajo, se rechaza, con costas, el recurso de nulidad interpuesto por la abogada Javiera Sandoval Dodds, por la denunciada, Ilustre Municipalidad de Osorno, en contra de la sentencia dictada con fecha once de julio del presente año, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, declarándose que la sentencia no es nula.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Redacción del abogado integrante don Andrés Bordalí Salamanca.

N°Laboral - Cobranza-233-2024.



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

Código: XXSZXRBBXJE



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

Código: XXSZXRBBXJE

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Valdivia integrada por los Ministros (as) Maria Soledad Piñeiro F., Rodrigo Ignacio Schnettler C. y Abogado Integrante Andres Bordali S. Valdivia, diecinueve de noviembre de dos mil veinticuatro.

En Valdivia, a diecinueve de noviembre de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



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

Código: XXSZXRBBXJE