

Santiago, nueve de julio de dos mil veinticuatro.

Se complementa acta de audiencia de fecha 21 de junio de 2024, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT T-1987-2023

RUC 23- 4-0507726-4

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, veintiuno de junio de dos mil veinticuatro.

VISTO, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció doña **CECILIA ANDREA TORO ZEPEDA**, Rut 18.309.888-8, con domicilio en San Diego N°255, departamento 418 de la comuna de Santiago, quien interpuso denuncia de tutela laboral en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO**, Rut 69.070.100-6, con domicilio en Palacio Consistorial en la Plaza de Armas, sin número. Al efecto indicó que inició relación laboral el día 1 de enero del 2023 y hasta el 30 de junio del mismo año, como abogada de la Dirección de Salud Municipal, cumpliendo funciones en San Diego N°474 de la comuna de Santiago y con una jornada semanal de 44 horas y una remuneración de \$2.141.445(dos millones ciento cuarenta y un mil cuatrocientos cuarenta y cinco pesos).

En cuanto al término de su contratación señala que este estuvo precedido por situaciones de maltrato, hostigamiento, y persecución por parte de doña Beatriz Chamorro por lo que presentó una demanda de tutela ante el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, Rit T-863-2023 con fecha diecisiete de abril de dicho año. Sin embargo, al momento de ser notificada de su desvinculación estaba aún en tramitación dicha causa por lo que el término de la relación laboral se enmarca en una represalia por haber emprendido el ejercicio de sus derechos. Se agregó que solicitó sumario administrativo en contra de la jefa jurídica del municipio de doña Julia Panéz Pérez y contra el abogado don Gustavo Mendoza Acevedo con fecha treinta y uno de mayo pasado.



En cuanto al término propiamente de la relación laboral señaló que a través de un memorando suscrito por don Claudio González Rothen del 468 del diecinueve junio del dos mil veintitrés, el administrador municipal subrogando a la alcaldesa señala que remitió a su persona carta con la misma fecha al memorándum que comunicaba la desvinculación, misiva que señala no haber recibido en cuanto a esta supuesta comunicación sería la no renovación del contrato que vencía el treinta de junio y que ella entiende debió ser notificada a finales de mayo y no a ocho días del término del supuesto contrato. Este despido por su forma de notificación y lo despiadado e intempestivo de la desvinculación y actuando en represalia habría generado una profunda crisis de pánico y angustia insostenible con problemas graves de insomnio y desgano.

Hace presente también, cuestiones relativas a la tutela de derechos fundamentales, mencionando en su exposición de los derechos fundamentales vulnerados, más bien marcando las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales; también señaló que se había incumplido el deber de protección de la vida y salud de los trabajadores e invocó la vulneración de la garantía de indemnidad, que es la que finalmente desarrolla en su libelo. Adicionalmente, señaló en directa relación con la garantía de indemnidad que hay una vulneración grave a la normativa interna ya que conforme con el protocolo de denuncia, investigación y sanción del maltrato no podía ser objeto de medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, puesto que había denunciado el acoso y maltrato a través de los canales formales de la Municipalidad con fecha 21 de abril del 2023, por lo que no podría haber sido destituida del cargo a través de la no renovación de su contratación.

Hizo presente también la existencia de daño moral, señala que se le ha dañado gravemente la psíquica y estabilidad emocional, hechos que constan en cada uno de los pasajes del presente libelo, cuestión que no es efectiva, no hay un desarrollo de aquello en el libelo, y después señala que los malos tratos psicológicos en el trabajo y la nula protección a su dignidad



como persona determinaba en la necesidad de atenderme con profesionales del área de la salud mental.

En cuanto al petitorio de la demanda es claramente errado, sin perjuicio lo cual el tribunal estima aquí la demanda es comprensible y es comprensible porque se está alegando la garantía de indemnidad y eso es lo que se desarrolla durante el cuerpo del escrito. Sin embargo, se hacen menciones a garantías constitucionales que no tienen que ver con esta causa. Se menciona el 19 N°2, se menciona 19 N°16 y se menciona el artículo 2 del Código del Trabajo, como peticiones de declarar esta vulneración.

A continuación, se señala las prestaciones demandadas respecto de las cuales vamos a señalar cuáles son, una indemnización del artículo 489, la indemnización especial de 11 remuneraciones, \$23.555.895 (veintitrés millones quinientos cincuenta y cinco mil ochocientos noventa y cinco); indemnización por aviso previo al despido con un monto de \$2.141.445 (dos millones ciento cuarenta y un mil cuatrocientos cuarenta y cinco); en tercer lugar, indemnización por daño moral, por \$150.000.000 (ciento cincuenta millones de pesos); la letra D, aumento de indemnización en un 50%, de acuerdo a lo establecido en el artículo 168 del código del trabajo; finalmente el pago de las cotizaciones provisionales que se devenguen desde el término de la relación laboral y hasta la convalidación del despido en aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Adicionalmente a estas peticiones, se pidió que se remita copia a la Dirección del Trabajo de la presente sentencia y que también se oficie al Ministerio de Hacienda, Dirección Chile Compra, para comunicar esta decisión de este Tribunal para hacer efectiva las inhabilidades y prohibiciones que establece la ley 19.886 en relación a la ley 19.884, sin perjuicio de las medidas reparatorias que este Tribunal estime pertinentes para el caso concreto, más los reajustes, intereses y costas de la causa.



SEGUNDO: Que contestando la demanda se negó en forma genérica, pero se reconoció la contratación a plazo fijo de la demandante a contar del 1 de enero del 2023 y hasta el 30 de junio del 2023, explicando que finalmente hubo una renovación a fines del mes de marzo y a partir del día primero de abril. Se negó que la Municipalidad haya incurrido en vulneración de garantías constitucionales o de la garantía de indemnidad, también se negó que se haya incumplido con su deber de protección a la vida y la salud de la denunciante, y también que haya vulnerado el protocolo de denuncia, investigación y sanción del maltrato. Finalmente se negó que haya incurrido en alguna conducta que atente contra la moralidad de la denunciante y por lo tanto, que haya algún daño moral que indemnizar.

En cuanto al análisis de los hechos propiamente tal imputados, la parte demandada entiende que se está invocando la garantía de indemnidad, explicando los periodos de contratación de la actora del 1 de enero del dos 2023 y hasta el 31 marzo del dos mil veintitrés, y a contar del 1 de abril del 2023 y hasta el 30 de junio del 2023. Hace presente entonces que, ya con fecha cinco de abril la demandante sabía que la Ilustre Municipalidad de Santiago había decidido renovar su contratación solo por tres meses, pero la demanda laboral a que se hace mención fue presentada recién el día diecisiete de abril de lo cual la actora deduce que es una respuesta entonces a la decisión de no renovación de su contrata. En efecto, el 5 de abril la actora escribió un correo electrónico al administrador municipal y al exdirector jurídico en el que señala expresamente haber sido notificada de la no renovación de la decisión de renovación por solo tres meses de su contratación, lo cual cuestiona fundamentalmente porque su jefe directo, el testigo De La Fuente, bueno, el señor De La Fuente porque todavía no sabíamos que era testigo, en su evaluación de desempeño había recomendado extender esa contrata hasta el 31 de diciembre. Ese correo dejaría en evidencia entonces que la actora sabía desde antes que estaría contratada hasta el 30 de junio del 2023. Por lo que entiende no podría alegar con fecha posterior la no renovación de su contrata. En cuanto al



señor De La Fuente, señala que este era el jefe de la actora, pero el alcance de sus palabras es simplemente una recomendación y eso no fue aceptado porque decidieron en definitiva contratarla solo hasta el 30 de junio.

En cuanto al resto de los elementos se reiteran básicamente el 1 de enero al 31 de marzo la primera contratación, la segunda del 1 de abril hasta el 30 de junio y finalmente el ejercicio de ese derecho a no renovar el contrato con el cumplimiento del plazo. En cuanto a la infracción del protocolo de denuncias e investigación y sanción del maltrato, plantea que es evidente el desconocimiento o confusión que mantiene la denunciante respecto a la figura de la destitución que es la que aparece en la norma y que no tiene nada que ver con la no renovación por el vencimiento del plazo, resultando entonces inaplicable. Insistió en que el término de la contratación de la actora no obedece a una represalia por haber ejercido acciones judiciales en contra de la Municipalidad de Santiago, sino que responde simplemente al vencimiento del plazo de su contrato.

En cuanto a las peticiones concretas, hace presente que no hay protección por la vía de la tutela laboral respecto al artículo 19 N°2 de la Constitución Política y niega algún tipo de vulneración de los derechos a la igualdad y la no discriminación, así como tampoco a la libertad de trabajo, pues solamente ha ejercido el plazo pactado para la contrata.

En cuanto a la garantía indemnidad, que es la única que importa, señala que, insiste en que 12 días antes de que la actora presentara su primera demanda en contra de la Municipalidad de Santiago, la denunciante ya había sido notificada de qué trabajaría en ese servicio hasta el 30 de junio del 2023.

Respecto a la indemnización del daño moral señala que, sin perjuicio de no concurrir los requisitos suficientes para ser procedente su responsabilidad, la actora deberá demostrar la existencia, extensión, y efectividad del daño moral demandado, haciendo presente que los perjuicios demandados no serían imputables a la Municipalidad, y en el



evento en que así lo fueran, deberán reducirlo sustancialmente conforme con las pruebas que se presentarán en el juicio.

1. En cuanto al petitorio, pidió tener por contestada la demanda, declarando que la demandante se desempeñó prestando servicios, mediante contrato a plazo fijo entre el 1 de enero del 2023 y el 30 de junio 2023, contratación que terminó por el vencimiento del plazo.
2. Que, la Ilustre Municipalidad de Santiago no ha incurrido en actos o conductas que lesionen garantías constitucionales de la actora, ni tampoco que existieran actos discriminatorios, conforme al artículo 2 del Código del Trabajo, ni tampoco se ha vulnerado la garantía de indemnidad, debiendo desecharse entonces el pago de todas y cada una de las indemnizaciones y prestaciones demandadas.
3. Que no procede, además, indemnización alguna por concepto de daño moral u otro de ninguna naturaleza y bajo ningún concepto.
4. Que, no se adeudan prestaciones e indemnizaciones de ninguna naturaleza y bajo ningún concepto; terminando con la petición de condenar en costas a la demandante.

TERCERO: Que la audiencia preparatoria se desarrolló el día 8 de noviembre del 2023 y en ella se frustró el llamado a conciliación del tribunal, fijándose como pacífico: que la demandante prestó servicios para la demanda desde el 1 de enero del 2023 hasta el 30 de junio del 2023. También se fijaron los hechos controvertidos:

1. La naturaleza jurídica de la relación entre las partes y exención de la contratación de la demandante.
2. Efectividad de los hechos que se alegan como constitutivos de la causal de término de la relación laboral.
3. Remuneración pactada y efectivamente percibida por la demandante.
4. Efectividad de haber sufrido la demandante daño moral producto de hechos u omisiones imputables a la demanda. En la afirmativa, entidad de dicho daño.
5. Estado de pago de las cotizaciones de seguridad social.



CUARTO: Que la audiencia de juicio se desarrolló el día 28 de mayo del 2024 y con esta fecha se efectuaron las observaciones a la prueba, rindiendo la parte demandante la prueba que consta en el acta de la audiencia de juicio respectiva, la cual voy a dar por reproducida para efectos de esta sentencia. Solo voy a dejar constancia que se trataba de 20 documentos, también un PDF con el link de medios de prensa, que señalan, dan cuenta de algún tipo de denuncia por maltrato al interior de la Dirección de Salud de la Municipalidad de Santiago y también la prueba testimonial, oficiosa y de exhibición de documentos se dio por cumplida respecto de los decretos alcaldicios relativos a la contratación; la hoja de vida de la denunciante; sus calificaciones; y también la notificación de la no renovación de la contrata.

Respecto de los demás, no se hizo efectivo el apercibimiento pese a haber sido solicitado.

Finalmente, la parte demandante también pidió tener a la vista la causa T-863-2023, caratulado Toro/Municipalidad de Santiago, 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, denuncia de maltrato contra Beatriz Chamorro y María Victoria Puentes, realizada por la demandante Cecilia Toro Zepeda.

Prueba documental:

- 1) Liquidación de sueldo de la funcionaria Cecilia Toro.
- 2) Carta dirigida a la alcaldesa Iraci Hassler de fecha 10 de abril de 2023.
- 3) Denuncia ACHS de Cecilia Toro Zepeda, de fecha 12 de abril de 2023.
- 4) Denuncia ante la Inspección del Trabajo, de fecha 17 de abril de 2023.
- 5) Comprobante de ingreso de denuncia ante la CGR, 17 de abril de 2023.
- 6) Misiva colectiva firmada por las jefaturas de la dirección administrativa, 17 de abril de 2023.
- 7) Evaluación de desempeño en la que jefatura directa extiende el contrato hasta el 31 de diciembre de 2023.
- 8) Solicita apertura de protocolo de fecha 6 de abril de 2023.



- 9) Mail dirigido a la directora Beatriz Chamorro que versa sobre el maltrato de Directora de Salud, de fecha 23 de enero 2023.
- 10) Mail dirigido a la directora Beatriz Chamorro que versa sobre el maltrato de Directora de Salud, de fecha 3 de abril de 2023.
- 11) Mail dirigido al Director jurídico y Administrador Municipal de fecha que denuncia maltrato de directora de Salud Beatriz Chamorro, 5 de abril de 2023.
- 12) Mail dirigido a Marianela Ponce, de fecha 15 de marzo de 2023.
- 13) Imágenes de Movilización de la agrupación de las Asociaciones de Salud
- 14) Decreto Sección Segunda, N° 2464, de fecha 22 de abril de 2022, que adjunta protocolo de maltrato al Interior de la I. Municipalidad de Santiago.
- 15) Denuncia a alcaldesa por Violación secreto sumario de abogados Julia Panez y Gustavo Acevedo 28 de mayo de 2023, solicita Instrucción sumario Solicita sumario contra Abogados Municipal Julia Panez y Gustavo Acevedo, por violación del secreto sumario, de fecha 31 de mayo de 2023,
- 16) Informe médico de doctora Mariela Ampuero sobre situación de Salud de Cecilia Toro, de 30 de junio de 2023.
- 17) Certificado médico de siquiatra Arturo Mardones, sobre situación de salud de Cecilia Toro de fecha 5 de julio de 2023.
- 18) Denuncia de maltrato acoso y hostigamiento ante comité de maltrato, realizado por denunciante 23 de mayo de 2023.
- 19) Confirmación de recepción de denuncia de Cecilia Toro Zepeda, en el marco del maltrato por parte del Comité Municipal especializado en dichas denuncias, de fecha 13 de junio 2023.
- 20) Decreto que instruye sumario contra la denunciante Cecilia Toro, de fecha 14 de julio de 2023, entregado solo y solo a si por requerimiento por Ley de transparencia.

Otros medios de prueba:



1) PDF con link de medios de prensa que señalan a las mismas actoras de maltrato al interior de la Dirección de Salud de Santiago, desde el 2022 a la fecha. (Página web)

Prueba Testimonial:

- 1) Luis Leonel Rodríguez Bastias, cédula de identidad N° 9.572.424-8.
- 2) Alejandro de la Fuente Vidal, RUT 9.994.019-0.

Oficios:

- 1) ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD – ACHS.
- 2) ISAPRE BANMEDICA

Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibe a la demandante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria, consistentes en:

- a) Comprobante de envío de Correos de Chile, de la carta que comunica el despido de la denunciante, remitido por la I. Municipalidad de Santiago al domicilio de la demandante Cecilia Toro Zepeda. **Se tiene por cumplida.**
- b) Actos administrativos que instruyan y/o justifiquen el sumario contra la demandante respecto de la contratación del funcionario Franco Hernández: decreto de contratación del funcionario, mails, etc. **No se exhibe. No se aplicara apercibimiento.**
- c) Carta de notificación del sumario instruido por la contratación del funcionario Franco Hernández, a la demandante Cecilia Toro Zepeda. **No se exhibe. No se aplicara apercibimiento.**
- d) Todos los Decretos Alcaldicios relativos a la contratación de la denunciante con el Municipio denunciado, desde enero de 2023 a junio de 2023. **No se exhibe. No se aplicara apercibimiento.**
- e) Hoja de vida de la denunciante, doña CECILIA TORO ZEPEDA, correspondiente a los meses de contratación, en la cual consten las anotaciones de mérito y demérito. **Se tiene por cumplida.**
- f) Las calificaciones de la denunciante, doña CECILIA TORO ZEPEDA, correspondiente a los meses de contratación. **Se tiene por cumplida.**



QUINTO: Que a su turno la parte demandada incorporó su prueba, también voy a dar por reproducida el acta de la audiencia pasada. Voy a dejar constancia que se trata de 5 documentos y la declaración de doña Daniela Andrea Chisburá.

Prueba Documental:

- 1) Decreto Sección 3ra N°8241, de 30 de diciembre de 2022, que incorpora a la doña Cecilia Toro como abogada de la Red de Salud Municipal, por el periodo 01 de enero 2023 al 31 de marzo 2023.
- 2) Decreto Sección 3ra. N°1723, de 31 de marzo de 2023, que amplía el contrato a plazo fijo de doña Cecilia Toro, hasta de 30 de junio de 2023.
- 3) Correo electrónico de fecha 05 de abril de 2023, dirigido a Claudio González y Jean Pierre Chiffelle, con el asunto "Copia Evaluación de desempeño".
- 4) Carta N° 776 de fecha 19 de junio de 2023, emitida por don Claudio González Rothen, Acalde (S) de la I. Municipalidad de Santiago, y documento de despacho por Correos de Chile de fecha 22 de junio de 2023.
- 5) Dictamen N° E156769 - 2021 de Contraloría General de la República.

Prueba Testimonial:

La declaración de doña Daniela Andrea Chisburá.

SEXTO: Que es pacífica entre las partes la prestación de servicios entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2023. Que, atento al primer punto de prueba, respecto a la naturaleza del vínculo entre los intervinientes es patente que se trata de una contrata a plazo, renovada una vez hasta el 30 de junio de 2023 (ello se prueba con los Decretos Sección 3ª números 8241 y 1723 allegados por la demandada).

A mayor abundamiento, de la testimonial de la demandante, resulta evidencia conteste y plural de que ésta contaba con la aprobación de su jefatura para que su contrata fuera renovada hasta fin de año (testigo De la Fuente era su jefe), pero quienes adoptaron legítimamente la decisión sólo lo hicieron hasta el 30 de junio de 2023. Lo anterior se ve ratificado por la



evaluación de desempeño de la actora, exhibida por la demandada, en la que aparece que su calificación es óptima y que su jefatura la valoraba como un aporte al equipo de trabajo, por lo que proponía renovar su contrata hasta fin del año 2023.

La demandada puso fin a dicha contratación el 30 de junio de 2023, lo cual fue comunicado por Carta N° 776 de 19 de junio del mismo año, enviada el mismo día por correo certificado (instrumental N° 4 y 5 allegada por la denunciada).

SÉPTIMO: Que, sin perjuicio del petitorio de la demanda, es claro para el tribunal que la acción principal pretende se declare que la demandada vulneró la garantía de indemnidad, protegida en el artículo 485 del Código del Trabajo, todo ello al no renovar la contrata de la denunciante pues –al momento de ser notificada de su desvinculación– se encontraba tramitando una denuncia de tutela con relación vigente fundada en el maltrato laboral a que habría sido sometida.

Que el artículo 485 del Código del Trabajo establece en su inciso segundo, que se entenderá que las garantías constitucionales allí contempladas resultarán lesionadas por las facultades del empleador cuando éste *“limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”*

Que la acción de tutela de derechos fundamentales regulada en el Código del Trabajo, es un procedimiento excepcional que reconoce la posibilidad de probar la vulneración de tales derechos mediante la denominada prueba indiciaria, que implica un aligeramiento probatorio del demandante trabajador, exigiéndole una prueba mínima al momento de aportar antecedentes que consistan en indicios suficientes de los hechos constitutivos de vulneración de los derechos fundamentales que reclama.



Que establecido lo anterior es necesario despejar como primer tema relevante si la denunciante cumplió con el estándar probatorio exigido. Del análisis de la prueba rendida, este juzgador tiene por establecido que existen antecedentes probatorios suficientes para estimar construidas las siguientes hipótesis fácticas que, al conectarse causal y normativamente con el despido, tiñen a este último de vulneratorio de derechos fundamentales:

1.- Que, con fecha 17 de abril de 2023, la demandante interpuso acción de tutela ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad (RIT T-863-2023) por constantes maltratos de parte de sus jefaturas, la cual fue notificada a la Municipalidad demandada el día 26 del mismo mes. Dicha causa fue fallada en primera instancia el 4 de diciembre de 2023, siendo rechazada íntegramente la demanda, decisión que aún no se encuentra ejecutoriada pues está pendiente un recurso de nulidad.

Lo anterior se establece con la causa respectiva, tenida a la vista a petición de la parte demandante.

2.- Que, según se dijo en el considerando anterior, con fecha 30 de junio de 2023 se puso término –de conformidad con lo estipulado– a la contrata de la denunciante (conforme a la documental que ha presentado la propia parte demandada), sin perjuicio que resultó acreditado que la demandante contaba con el apoyo de su jefatura para haber sido renovada hasta fin de año (esto se prueba con los testigos de la denunciante y la exhibición de documentos obtenida por ésta, en particular por la calificación o por la evaluación de desempeño).

No deja de llamar la atención que sólo a 6, de los 36 funcionarios cuyas contratas se renovaron conjuntamente con la de la actora, se les extendiera la vigencia de la contrata hasta un plazo inferior al último día del año 2023, por lo que la regla general es extender las contratas hasta fin de año.



OCTAVO: Que en relación a la vulneración de la denominada garantía de indemnidad contemplada en la parte final del inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, es sabido que la acción de tutela laboral está destinada a la protección de una serie de derechos fundamentales del trabajador mencionados en la norma citada, en relación con la normativa constitucional pertinente a que se hace alusión en el referido precepto.

Sin embargo, la norma señalada viene a dar lugar también a un derecho fundamental no expresamente previsto por el texto constitucional, aunque fundado en un derecho de aquel tipo como es el de “tutela judicial efectiva” (previsto en el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, y en el caso de la indemnidad laboral propiamente tal, reconocida explícitamente en el artículo 5 del Convenio N° 158 de la OIT, sobre terminación del contrato de trabajo).

En efecto, la parte final del inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo señala que también se entenderán como conducta lesiva de derechos fundamentales *“las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”*.

Que en autos, los hechos que se han tenido por acreditados en los considerandos anteriores, configuran una situación más que indiciaria de la vulneración alegada, correspondiendo a la demandada –de conformidad con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo– la carga de explicar y acreditar los fundamentos del despido de la trabajadora, más específicamente la no renovación de la contrata de la demandante.

NOVENO: Que, atendido que la teoría del caso de la demandada consistió exclusivamente en alegar que hizo efectivo el plazo pactado, sin desconocer que estaba en tramitación una denuncia judicial de un supuesto acoso laboral en sede de tutela, dicha conducta sólo puede calificarse de imprudente y carente de proporcionalidad, máxime si la jefatura directa de la demandante la visualizaba hasta fin de año como parte de su equipo de



trabajo, evidencia que permite arribar a la convicción que el despido de la actora obedece a una represalia por haber ejercido acciones judiciales en contra de la demandada. No obsta a dicha conclusión el hecho que la renovación de la contrata de la demandante lo haya sido sólo hasta el 30 de junio de 2023, pues ello no implica que no pudiera renovarse a partir de dicha fecha, sin que la denunciada haya probado alguna razón adicional al plazo para no renovar la contrata a la denunciante, máxime cuando su desempeño había sido calificado como óptimo por su jefatura directa y la regla general de las renovaciones de contratas es hacerlo hasta fines de cada año, como se dijo anteriormente.

Por tanto, la sana crítica lleva a concluir que la única razón que tuvo la demandada para despedir a la actora fue sancionarla por el justo reclamo de sus derechos efectuado ante el órgano jurisdiccional, pues su desempeño era óptimo y la regla general del municipio es renovar contratas hasta fines del año calendario, ratificándose así los requisitos que se establecen en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo (parte final), ya que existen indicios suficientes para concluir que el despido de la demandante obedeció a una represalia en razón o como consecuencia del ejercicio de acciones judiciales en contra de su ex empleadora, lo que ha quedado acreditado en la especie con el estándar probatorio que dispone la ley.

Como consecuencia de lo anterior, se acogerá la acción de tutela por vulneración de la garantía de indemnidad, sin perjuicio que la petición de reincorporación será rechazada por no resultar aplicable a dicha garantía sino sólo a despidos discriminatorios, de conformidad con el inciso 4° del artículo 489 del Código del Trabajo. Con todo, sí resulta procedente que se conceda la indemnización especial establecida en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, la cual va de seis a once meses de la última remuneración mensual, por lo que se estima corresponde aplicarla en 6 mensualidades, teniendo en especial consideración el tiempo de permanencia en el empleo de la demandante (6 meses).

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



No se accederá a la indemnización sustitutiva del aviso previo ni al recargo legal solicitados por excluirlos expresamente el inciso 8° del artículo 489 del Código del Trabajo en su calidad de funcionarios públicos. Tampoco se hará lugar a la nulidad del despido establecida en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del mismo cuerpo de leyes, pues nada se argumenta en el libelo, es una petición absolutamente desconectada que no cumple con los más mínimos requisitos de procesabilidad.

DÉCIMO: Que para resolver lo solicitado como indemnización de perjuicios por el daño moral ocasionado, el tribunal tendrá presente que la demanda no efectúa una relación clara y circunstanciada del menoscabo sufrido, ni explica mínimamente cómo dicho detrimento extra-patrimonial justifica el monto pedido, incumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, razón suficiente para desecharla.

A mayor abundamiento, dicha petición se apoya en los mismos hechos denunciados como parte de la acción de tutela, razón por la que resulta incompatible con aquella establecida en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo. Al efecto, en el caso del despido vulneratorio de garantías constitucionales y –en forma adicional– a las indemnizaciones propias del despido, la norma citada contempla expresamente una indemnización especial que no puede ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Tal prestación tiene por objeto resarcir precisamente la afectación provocada al trabajador en sus derechos fundamentales derivada de la terminación de relación laboral, siendo la propia ley la que establece la principal medida reparatoria ante el despido vulneratorio.

Así, teniendo presente que los hechos son los mismos (no renovación de una contrata) y que con la indemnización adicional establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo se resarce el perjuicio causado, sin que se hayan expresado ni probado otras circunstancias que podrían justificar la adición de una indemnización por daño moral, tal pretensión deberá



rechazarse. A mayor abundamiento, el tribunal considera que –con la suma otorgada por concepto de indemnización sancionatoria del artículo 489 del Código del Trabajo– se cumple con la reparación integral del daño establecida en el artículo 2329 del Código Civil.

Por último, gran parte de los padecimientos de la demandante se arrastran desde antes del despido conforme con su propia prueba documental y oficiosa, por lo que no es posible aislarlos de aquellos relacionados estrictamente a la no renovación de la contrata de la actora, por lo que tampoco es posible tener por probado que dichos padecimientos sean imputables a su desvinculación.

UNDÉCIMO: Sobre la base de cálculo que habrá de servir para calcular la indemnización otorgada, se estará a la única liquidación de remuneración rendida en el proceso (febrero de 2023), a saber, \$2.141.445.

DUODÉCIMO: Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio no contiene información que contradiga aquellos medios que se han tenido en consideración para asentar los hechos fijados como controvertidos.

Por no relacionarse con la naturaleza de la acción impetrada (tutela con ocasión del despido por infracción a la garantía de indemnidad), resulta inoficioso pronunciarse acerca de la eventual infracción del artículo 184 del Código del Trabajo por parte del municipio demandado, así como también de alguna infracción al protocolo de denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, razón por la que la evidencia de aquellas circunstancias no será ponderada.

DÉCIMO TERCERO: Que no se condenará en costas a la demandada teniendo únicamente presente que no resultó totalmente vencida.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Preámbulo del Pacto



Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Preámbulo y artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 11 Número 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos; 1, 5, 6 inciso segundo, 19 de la Constitución Política de la República; 1, 162, 163, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495, todos del Código del Trabajo; se resuelve:

I. Que se **acoge parcialmente la denuncia** interpuesta por doña CECILIA ANDREA TORO ZEPEDA en contra de su ex empleadora ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO, ambos ya individualizados, y – en consecuencia– se declara:

a) Que el término de la contrata de la actora, de fecha 30 de junio de 2023, es **atentatorio de la garantía de indemnidad** establecida en la parte final del inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo.

b) Que se condena a la denunciada a pagar \$12.848.670 por concepto de indemnización sancionatoria establecida en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo.

II. Que el pago de la suma señalada deberá hacerse con los **reajustes e intereses** que correspondan de conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

III. Que **se rechaza en todo lo demás el libelo**.

IV. Que cada parte pagará sus costas.

V. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Hacienda (Dirección Chile Compra).

Una vez firme el presente fallo, cúmplase lo resuelto dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese y archívense los autos en su oportunidad.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



RIT N°T-1987-2023.-

RUC N°23-4-0507726-4.-

**Dictada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

