

María Elena, once de enero de dos mil veintiuno.

VISTO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparecen doña Dominique Espejo Olmos y Carla Alcozer Rojas, ambas abogadas en representación de doña Jacqueline Paola Ochoa Valenzuela, cédula de identidad N° 16.245.446-3, todas domiciliadas en Washington N° 2562, oficina 214, Antofagasta, quien interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones y en subsidio despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de la Ilustre Municipalidad de María Elena, Rol Único Tributario N° 69.253.600-2, representada por el Alcalde en ejercicio, don Omar Norambuena Rivera, cédula de identidad 10.603.731-0, ambos con domicilio en Ignacio Carrera Pinto N° 1926, comuna de María Elena.

Funda su acción señalando que la demandante inicia relación laboral el día 13 de marzo del año 2013, siendo renovada su contratación mediante una serie de decretos municipales sucesivos anualmente, desempeñando funciones de Docente de Administración en el Liceo Técnico Profesional-Científico Humanista ubicado en María Elena, con jornada laboral de 44 horas semanales y la remuneración que por ello percibía ascendía a la suma de \$1.365.652, suma que indica debe ser considerada para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Refiere que el día 09 de marzo del año 2020 fue citada por Nelson Avendaño, Jefe de Departamento Administración de Educación Municipal, para una reunión con el fin de regularizar la situación de la vivienda entregada por su empleador en la comuna de María Elena. Para ello, el día 10 de marzo de 2020 la actora concurre a las instalaciones de la Ilustre Municipalidad de María Elena y procede a hacer entrega de su licencia médica a don Nelson Avendaño, reunión en la que se le informa que, mediante decreto N° 1051/2020 de fecha



10 de marzo de 2020, se había declarado vacante su cargo sin derecho a indemnización como funcionaria docente por considerar su salud incompatible de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 letra b) de la Ley 19.070 y, además, extendiéndole en dicho acto un certificado en que se deja constancia de la negativa a recepcionar su licencia médica.

Exponen que la actora ha sido objeto de constantes hostigamientos y actos discriminatorios al interior del Establecimiento Educacional donde prestaba servicios en calidad de docente. Los actos vulneratorios comienzan desde que fue sacada de forma arbitraria y sin mediar razón alguna de la propiedad cedida por su empleador y respecto de la cual había habitado sin problemas durante cinco años, siendo designada junto a otras colegas, entre ellas Katherine Jofré, para compartir la vivienda. Señala que en julio de 2019, durante su jornada laboral y debido a problemas de convivencia con su colega, fue reprendida por Nelson Avendaño quien le señala textualmente “por su culpa y la de su pareja, dos profesionales se irían de María Elena”, señalándole que estaba citada a una reunión al día siguiente. A dicha reunión asistió la actora, Nelson Avendaño y Johana Pasten, y ante la insistencia de la demandante de saber el motivo por el cual dos funcionarias se irían de María Elena, Nelson Avendaño le señala textualmente “por tus gustos, debe darte vergüenza”, comunicándole que existían una serie de reclamos de parte de Katherine Jofré, quien habría manifestado no estar de acuerdo en compartir vivienda con Jacqueline Ochoa, principalmente por su orientación sexual, oponiéndose fuertemente a que ésta fuera visitada por su pareja. Indica que como consecuencia de lo anterior, sin existir investigación alguna ni considerar la opinión o versión de la actora, Nelson Avendaño le prohíbe arbitrariamente a la demandante la posibilidad de recibir todo tipo de visitas en dicha dependencias, principalmente de su pareja, lo que no se extendió al resto de sus compañeras, levantándose un acta de la reunión sin darle copia de la misma. Aduce que desde ese momento comienza a desplegarse un trato hostil y vulneratorio, viéndose cuestionada en torno a su orientación sexual y siendo objeto de discriminación por el resto de sus colegas,



inclusive una alumna se le acercó para preguntar la verosimilitud de los dichos de Katherine Jofré respecto de su orientación sexual, ya que el alumnado y docente se habrían enterado que tenía una pareja mujer, lo que produjo un menoscabo en su calidad de profesional, con un cuadro de estrés laboral y depresión, siendo diagnosticada posteriormente con depresión mayor, como consecuencia directa e inmediata de los actos vulneratorios de los cuales fue objeto.

Refiere que resulta evidente que sufrió un trato que atentó contra su propia dignidad, siendo vulnerada en su integridad psíquica llevándola a un estrés y presión por encima de los parámetros normales que desembocaron en una afectación grave en su psique, por lo que fue obligada a ser sujeto de las licencias médicas psiquiátricas, las cuales se imputan para efectos de declarar la vacancia de su cargo.

Agrega que la terminación del contrato es ilegal y arbitrario, no sólo en cuanto a los actos vulneratorios que lo anteceden, sino además en cuanto al acto del despido mismo, puesto que la causal aplicada para terminar la relación laboral no fue justificada ni razonada a la luz de los principios generales del ordenamiento jurídico, ni obedece a motivos del buen servicio, por el contrario la aplicación de la causal por el estatuto docente ha sido utilizada de forma arbitraria y discriminatoria, atentado contra los derechos y garantías establecidos en la Constitución, vulnerando su integridad psíquica y física consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile y el derecho a no ser discriminado, contemplado en el artículo 2 del Código del Trabajo. Aduce que la desvinculación no fue precedida de una evaluación médica tal como indica el Estatuto Docente, no existió ninguna evaluación de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez que declarara la condición de irreuperabilidad de su salud y que no le permitiría desempeñar su cargo, conforme lo establece el artículo 72 bis inciso tercero del Estatuto Docente, replicado en el artículo 148 del mismo cuerpo legal. Señala que la declaración de salud incompatible es resorte del alcalde, quien tiene la facultad, que puede



usar o no de acuerdo a su criterio, decisión que es cuestionada por la parte demandante, por haber sido absolutamente arbitraria, dado que para hacer uso de esa facultad no se requirió de la Compin evaluación alguna respecto de la condición de irrecuperabilidad de su salud. Refiere que la verdad de su desvinculación, más que provenir de una decisión de autoridad en pro de fortalecer el buen servicio, obedece a una decisión arbitraria, antojadiza y discriminatoria, sin cumplir con las exigencias mínimas establecidas en los textos normativos previamente señalados ni en el Código del Trabajo, ya que sólo se le hace entrega de un documento en el que se realiza una descripción bastante general de los motivos de su despido, sin señalar de manera pormenorizada los hechos que fundan término de la relación laboral, sin mencionar si se ha dado cumplimiento a todas las exigencias necesarias para declarar la vacancia de su cargo, dejándola en indefensión en su calidad de parte débil de la relación laboral.

Señala que como indicios para dar cuenta de la vulneración de derechos fundamentales, en el caso específico, integridad física y psíquica, derecho a la honra y derecho a un trato igualitario en el trabajo y derecho a no ser discriminada, y de los cuales el denunciado deberá explicar los fundamentos de la medida adoptada, de su justificación y de su proporcionalidad, son los siguientes: 1) El despido de la docente ha sido precedido de tratos vulneratorios y discriminatorios de parte de su ex empleador; 2) Que se haya prohibido a la demandante recibir todo tipo de visitas en la vivienda cedida por su empleador, manteniéndola en aislamiento, medida que no se extendió al resto de sus compañeras; 3) Que se le haya puesto término a su contrato de trabajo sin cumplir los presupuestos facticos que habilitan el despido de la docente; 4) Que, la Municipalidad no haya dado cumplimiento con la normativa correspondiente, en orden a solicitar resolución a la Compin, acerca de la condición de irrecuperabilidad de su salud, y aún así, declarado vacante su cargo por salud incompatible con su desempeño.



Solicita que se acoja la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones, condenando a la demandada a pagar a título de indemnización y otras prestaciones laborales pendientes las siguientes sumas y conceptos:

1. Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo ascendente a 11 remuneraciones del trabajador o la suma que se estime pertinente no pudiendo ser inferior a 6 remuneraciones ascendente a la suma de \$15.022.172.
2. Indemnización por 7 años de servicios por la suma de \$9.559.564.-
3. Recargo legal del artículo 168 del Código del Trabajo, respecto a las indemnizaciones por 7 años de servicios, correspondiente al incremento del 80% ascendente a la suma de \$7.647.651.-
- 4.- Feriado proporcional por 18,84 días correspondiente a la suma de \$857.629.-
- 5.- Más intereses, reajustes y costas de la causa.

Todo por un total de \$34.452.668 o la suma que se estime conforme a derecho.

Por último, tras citar normas legales y Jurisprudencia, solicita en su parte petitoria que se declare lo siguiente:

- a) Que durante la existencia de la relación laboral entre las partes y que con ocasión del despido de la Srta. Jacqueline Ochoa se han vulnerado sus derechos fundamentales por parte de la demandada, su derecho a la integridad física y psíquica, su derecho a la honra y derecho a no ser discriminada, que de paso se ha lesionado el principio de igualdad ante la ley.
- b) Que en consecuencia se condena a la Ilustre Municipalidad de María Elena al pago de las indemnizaciones y prestaciones detallados en el apartado peticiones concretas de la demanda, las que por economía procesal da por reproducidos o las prestaciones e indemnizaciones que



se estimen pertinentes conforme a derecho, todo ello más intereses, reajustes y costas de la causa.

En subsidio de la denuncia de tutela, demanda despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales en contra de la Ilustre Municipalidad de María Elena, dando por reproducidos todos y cada uno de los hechos narrados, por economía procesal, y solicita que se declare el despido de la actora que es injustificado, condenando a la demandada a pagar a título de indemnizaciones y otras prestaciones laborales pendientes las siguientes sumas y conceptos:

1. Indemnización por 7 años de servicios por la suma de \$9.559.564.-
2. Indemnización sustitutiva del aviso previo ascendente a la suma de \$1.365.652.-
3. Recargo legal del artículo 168 del Código del Trabajo, respecto a las indemnizaciones por 7 años de servicios, correspondiente al incremento del 80% ascendente a la suma de \$7.647.651.-
4. Feriado proporcional por 18,84 días correspondiente a la suma de \$857.629.-
5. Intereses, reajustes y costas de la causa.

Finalmente, en su parte petitoria solicita que se declare lo siguiente:

- a) Que la relación laboral ha concluido con fecha 10 de marzo de 2020 por despido injustificado, indebido, improcedente condenando a la demandada al pago de las prestaciones adeudadas a la demandante.
- b) Que en consecuencia, las demandada debe pagar todas y cada una de las prestaciones señaladas en la parte petitoria de la demanda, en las peticiones concretas, las que da por reproducida por economía procesal.

SEGUNDO: Que la demandada Ilustre Municipalidad de María Elena contesta la denuncia solicitando su total y completo rechazo. Refiere que la denunciante fue contratada el día 13 de marzo de 2013 como docente en el



Liceo Técnico Profesional-Científico Humanista de la comuna de María Elena, dependiente de la Ilustre Municipalidad de María Elena, que aprobó el nombramiento de la actora como docente de aula, con una carga horaria de 44 diarias y destinada al Establecimiento Educacional, por lo que la relación laboral entre las partes quedó sujeta desde su inicio al Estatuto Docente de la Ley N° 19.070. Indica que conforme al artículo 1° del Código del Trabajo, las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores no se aplican a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, entre otras las Municipalidades, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. También refiere que los trabajadores de las entidades señaladas se sujetaran a las normas de este Código en los aspectos o materias no reguladas en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos. Así, indica que la relación laboral entre las partes en cuanto a su inicio, desarrollo y término debe analizarse específicamente sobre la base de las normas y principios del Estatuto Docente, sin que le sean aplicables las normas del Código del Trabajo, en especial, aquellas relativas al término de la relación laboral, por lo que no se puede hablar de despido injustificado, indebido o improcedente, como tampoco aplicar las causales de los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, como tampoco surge a favor del trabajador la acción procesal del artículo 168 del Código del Trabajo para reclamar del despido.

Aduce que las causales de término de la relación laboral de los docentes pertenecientes a alguna Municipalidad están contempladas en el Título IV, Párrafo VII, artículos 72 y siguientes del Estatuto Docente contenido en la Ley N° 19.070, y tales normas establecen reglas aplicables a cada caso, en algunos deberá iniciarse un procedimiento administrativo o en otros el Alcalde ejercerá las facultades que entrega dicha ley. Así, en el caso de la acción de tutela laboral, y considerando que en el Estatuto Docente no existe norma expresa, se



entiende que los funcionarios municipales y los docentes que se desempeñan para las Municipalidades son titulares de dicha acción, pero en consideración a las normas que regulan dicha relación laboral de acuerdo al referido Estatuto.

Opone Excepción de Caducidad respecto de los hechos y circunstancias relatados en el libelo acaecidos con anterioridad al despido, puesto que cualquiera supuesta vulneración ocurrida durante la vigencia de la relación laboral ha debido deducirse dentro del plazo de 60 días de ocurrida y no esperar al término de la relación laboral para alegarla. Señala que la alegación sobre supuestos hostigamientos y discriminación durante la relación laboral, ocurridos en julio de 2019 relativos al uso de la casa asignada a la demandante, no puede prosperar en la medida que la acción procesal para denunciarlos caducó en el mes de septiembre de 2019, a lo más el día 30 de este mes, es decir, transcurrido el plazo de 60 días que perentoriamente fija el artículo 486 del Código del Trabajo. Alega la caducidad de todos los hechos ocurridos durante la relación laboral y hasta el mes de enero del año 2020, época que marca el inicio del plazo de caducidad, tomando como punto término del plazo de caducidad el 10 de marzo último, fecha de la notificación a la demandante del cese de sus servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, alega la preclusión de la acción de tutela laboral por supuestos actos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, y todos los hechos relacionados con aquellos hasta el antes del término de la relación laboral indicando que no pueden ser objeto de este juicio, atendida la especial naturaleza del procedimiento, la acción de tutela con ocasión del término de la relación laboral, que dice relación únicamente con el acto del despido, que en este se produjo la vulneración, no antes.

Explica que en marzo del año 2013 se le asignó a la demandante una habitación en el inmueble administrado por la Municipalidad, ubicado en casas mil N° 1070 de la comuna de María Elena, el que debía compartir con otras funcionarias: Astrid Naranjo, docente de Educación Física, y doña Carol Rivera, funcionaria municipal, tratándose de una casa con tres habitaciones, un baño,



cocina, living y comedor, todo debidamente alhajado, con camas de una plaza. Agrega que se le entregó de manera gratuita, salvo el pago del prorrateo del uso de la luz eléctrica y agua potable, cuando exceden la cantidad entregada de manera gratuita, por haberse presentado como soltera ante su empleador se le entregó una habitación del inmueble compartido, ya que a los docentes con familia se le entrega una casa. Refiere que durante los años 2013 al 2017 jamás se presentó inconveniente alguno en la convivencia de la demandante con las docentes asignadas a la misma casa, como tampoco la demandante informó a la Municipalidad que mantenía o había iniciado una relación de pareja y que necesitaba otro tipo de inmueble.

Alega que la actora a finales del año 2018 y principios del 2019 cambió su conducta respecto del uso del inmueble, siendo frecuente su actitud de llevar personas a la casa que compartía, sin el conocimiento y menos el beneplácito de sus compañeras, pernoctando varias veces sus invitados, provocando el evidente malestar de las otras docentes, porque no se trataba de visitas accidentales de breve tiempo, ocasionales, sino que fueron permanentes con ánimo de permanecer allí de manera habitual como un integrante más de la casa, lo que motivó el reclamo ante Nelson Avendaño, Jefe del Departamento de Educación Municipal, por el cambio de actitud de la demandante en lo que se refiere a romper la sana convivencia. Luego señala que el Sr. Avendaño citó a la actora para informarle del reclamo de sus compañeras de casa y de recordarle que no era razonable introducir gente al inmueble, menos aún permitirles pernoctar de manera habitual, comprometiéndose la actora a seguir un comportamiento adecuado a la sana convivencia con sus colegas. Señala que jamás las docentes reclamaron o hicieron presente la orientación sexual de la demandante. Aduce que en aquella época la demandante ya había comenzado con el uso de licencias médicas y nunca más se tocó el tema, ya que la actora se ausentó de sus labores de manera permanente como lo venía haciendo antes de manera intermitente, pero constante, según revelan sus licencias médicas, por lo que no pudo existir tratos hostiles, vulneratorios, cuestionamientos a su orientación



sexual, discriminación o menoscabo, ya que ella dejó de asistir a su trabajo amparada en las licencias médicas y se radicó en la ciudad de Antofagasta durante todo ese periodo, sin que existiera contacto alguno con ella.

Se hace cargo de los hechos del término de la relación laboral, citando lo indicado en el artículo 72 letra h y 72 bis y ter, para indicar que el término de la relación laboral de una docente con el Municipio no debe aplicarse las normas del Código del Trabajo, ni en cuanto a las causales, ni respecto de las formalidades exigidas, sino que rigen las normas relacionadas en el Estatuto Docente. Así agrega que la letra h) del artículo 72 del Estatuto contempla dos situaciones distintas que habilitan el término de la relación laboral de una docente. Por una parte se refiere a la situación de salud incompatible con la función docente y, por la otra, se refiere a la salud irrecuperable para el desempeño de su función. En el primer caso, basta que la docente haga uso de licencias médicas en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable, se trata de casos de enfermedad común y no por los eventos previstos en la Ley N° 16.744, sobre accidente del trabajo y enfermedades profesionales, ni de los permisos de pre y post natal. La otra situación es la de salud irrecuperable del docente y que no requiere plazo alguno. Indica que para que opere la causal basta que el Alcalde compruebe los 6 meses de licencias por enfermedad común para que disponga lo conveniente para el resguardo del sistema de educación, misma situación prevén otros Estatutos especiales como de los funcionarios públicos de la Ley N° 18.834 y de los funcionarios municipales de la Ley 18.883, incluso para los miembros del Poder Judicial.

Aduce que la salud incompatible del docente, que lo hace inhábil para seguir prestando servicios, no implica salud irrecuperable, puesto que en aquel caso la docente no puede seguir enseñando, pero puede realizar cualquier otro trabajo. Caso distinto es el de salud irrecuperable, ya que aquí se determina que la docente ha perdido completamente su capacidad de trabajo, no puede seguir enseñando y no podrá realizar otra labor, pero para ello se requiere que la



Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez realice una evaluación médica del profesional docente respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permita desempeñar su cargo. Agrega que la ley establece otras reglas en caso de declararse irrecuperable la salud de un profesional de la educación, éste deberá retirarse de la Municipalidad dentro del plazo de 6 meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad; si transcurrido ese plazo el empleado no se retira, se procederá la declaración de vacancia del cargo, y agrega que a contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de 6 meses, el profesional de la educación no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo de cargo del sostenedor. Sin embargo, señala que en caso de la salud incompatible basta el transcurso de 6 meses de licencia por enfermedad común, y no existe pago alguno de costos del Municipio puesto que esa ausencia está respaldada en la licencia médica.

Señala que en el caso de la actora concurre la causal de salud incompatible, ya que desde el mes de noviembre del año 2018 hasta el mes de marzo de 2020 hizo uso de 262 días de licencia médica por enfermedad común, incluyendo 8 meses continuos desde el 22 de julio de 2019 al 07 de marzo de 2020. Agrega que las licencias médicas revelan aquello que la ley previó lo que el Estatuto Docente quiere evitar, docentes que no cumplan con sus obligaciones, que no enseñen, por carecer de la capacidad física o psíquica para el cargo, por lo que el Alcalde obró de la forma que la ley lo obliga, así, mediante Decreto N° 1051/2020 del 10 de marzo del año 2020, dispuso el término de la relación laboral con la demandante, por su salud incompatible con el Servicio Educativo, basado en las licencias médicas prolongadas por tanto tiempo. Refiere que se trató de un acto administrativo dictado en ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, debidamente fundamentado o justificado y proporcionado a la conducta de la docente, por lo que se cumple con la exigencia del artículo 485 del Código del Trabajo, por lo que no puede constituir acto vulnerador de derechos fundamentales de la actora.



En otro acápite indica que la demandante no ha cumplido con el presupuesto que estaba obligada, esto es, de aportar indicios suficientes de la vulneración alegada.

En lo que respecta a las prestaciones reclamadas indica que se deben rechazar todas las indemnizaciones y prestaciones reclamadas. Explica que respecto al feriado anual, atendida la calidad de docente de la denunciante, el derecho al descanso anual no se rige por las normas del Código del Trabajo por lo que no procede su compensación. Conforme al artículo 41 del Estatuto Docente se le reconoce este derecho los meses de enero y febrero de cada año, y en el caso que la relación laboral termine en diciembre tiene derecho que se le prorrogue hasta febrero, con el objeto de que el descanso anual sea efectivo, por lo que habiendo concluido la relación laboral de la actora en el mes de marzo, resulta improcedente la compensación alegada.

En el Primer Otrosí de su presentación contesta demanda subsidiaria de despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones, solicitando el rechazo en todas sus partes con costas, dando por reproducido todo lo señalado en lo principal.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria se confirió el traslado a la parte demandante de la admisibilidad de la aplicación de la tutela, excepción de caducidad y preclusión, evacuando el traslado, solicitando el rechazo de todas las excepciones opuestas. **El Tribunal** resuelve que entiende que ya el Tribunal admitió a tramitación la denuncia de tutela, sin perjuicio de lo que se resuelva en definitiva, y dejó para dicho momento la resolución de excepción de caducidad y preclusión. Luego, se pasó a llamar a las partes a conciliación, proponiendo al efecto las bases concretas de un posible acuerdo, no produciéndose, **y se procede a fijar como hechos no controvertidos los siguientes:** 1.- Que, la trabajadora comenzó a prestar servicios como docente para la Municipalidad de María Elena con fecha 4 de marzo de 2013 por 44 horas semanales. 2.- Que, el 10 de marzo de 2020 la trabajadora terminó su relación de trabajo con la Municipalidad de María Elena. 3.- Que, la



remuneración de la trabajadora ascendía a \$ 1.365.652.- para todos los efectos pertinentes. **4.-** Que, la Municipalidad de María Elena facilitó una vivienda a la denunciante para que viviera mientras desempeñaba su relación laboral en conjunto con otras dos docentes. **Y Fija hechos controvertidos los siguientes:** **1.-** Efectividad de haber ejecutado la demandada o sus dependientes actos que impliquen vulneración de derechos de la trabajadora. Época en que habrían ocurrido y naturaleza de los mismos. **2.-** Hechos que justifiquen la causal de término de funciones de la denunciante, invocada por la Municipalidad. **3.-** Cumplimiento de los requisitos legales respecto de la comunicación del despido. **4.-** Para el caso que sean procedentes las indemnizaciones y prestaciones laborales solicitadas; efectividad de haber sido debida e íntegramente pagados.

CUARTO: Que, a fin de acreditar sus acciones, la actora incorporó las siguientes probanzas:

I.- Documental: **1.** Decreto Alcaldicio N° 2683 de fecha 13 de junio de 2019 de nombramiento en calidad de titular de la docente demandante. **2.** Certificado médico psiquiatra emitido por Dr. Manuel Núñez Bravo, Neurocirujano, de fecha 19 de febrero de 2020. **3.** Certificado de médico psiquiatra Dr. Gina Zevallos Valdez, de fecha 19 de mayo de 2020. **4.** Certificado N° 012-2020 emitido por Ilustre Municipalidad de María Elena, de fecha 10 de marzo de 2020. **5.** Decreto Alcaldicio N° 1051-2020 de fecha 10 de marzo de 2020, que pone término de la relación laboral. **6.** Legajo de correos electrónicos de fechas 22/07/2019, 27/08/2019, 14/12/2019, 03/03/2020 enviados por la trabajadora a Ana María Cabrera Muñoz, directora del establecimiento educacional. **7.** Set de licencias médicas de la trabajadora correspondiente a los años 2018 a 2019. **8.** Dictámenes N° 17351/2018, N° 3324/2019, N° 7145/202, N° 747/2020, N° 2266/2020, de la Contraloría General de la República. **9.** Sentencia Tribunal Constitucional ROL 2024-2011 y ROL 3006-2016. **10.** Sentencia Corte Suprema ROL 22.934-2019 y ROL 22.454-2019.



II.- Testimonial:

1.- **Katherine Yanina Pizarro Cereceda:** Declara que conoce a Jacqueline Ochoa desde el año 2013, siendo ella estudiante de 3° año medio cuando la actora llega a trabajar como docente al liceo. Indica que fue pareja de la denunciante desde el año 2016 hasta junio del 2020. Señala que la actora actualmente no ejerce labores remuneradas, pero que las ejerció en María Elena, indicando que fue desvinculada por licencias médicas, refiriendo que dichas licencias se habrían generado por problemas con dos de sus compañeras por sus preferencias sexuales, ya que ella es lesbiana. Sabe, por dichos de la denunciante, que ésta fue llamada a una reunión de Municipio donde estuvo en con Nelson Avendaño, momento en que le entregan una carta por la que la desvinculan. Indica que la actora vivía con Yanira y después vivía sola y la trasladaron a vivir con Rosa y Jacqueline, y que en ese periodo ella presenció que quienes cohabitaban tenían problemas con doña Jacqueline Ochoa por temas de limpieza, que era de “mal vivir” y que no podían vivir con ella, lo que habría visto en sus visitas a la actora quien, según sus dichos, vivía con ella en el domicilio de la testigo. Señala que sus colegas se quejaron de dichas situaciones, prohibiéndole en definitiva la entrada a ella como pareja de la denunciante. Indica que nunca vio que a otras personas les pusieran peros para visitar la villa de los profesores. Refiere que la demandante siempre trató de mantener un bajo perfil respecto a su relación con ella, pero mucha gente comenzó a divulgar cosas por su orientación sexual, se le hizo pasar muchos malos momentos, pero no relata ninguno en particular. Señala que Jacqueline no dormía en las noches, no comía y por eso tenía licencias médicas. Responsabiliza directamente a Katherine Jofré de divulgar a todos que ellas eran pareja así como otras cosas. Indica que a doña Jacqueline se le diagnostica depresión mayor y que, según sabe, actualmente no está del todo bien, pero quiere salir adelante. Consultada sobre la relación de la denunciante con los demás, indica que Jacqueline tenía un excelente trato con sus colegas y alumnos, era parte del comité paritario, súper entregada en su labor. Señala que en la evaluación



docente salió evaluada bien y no fue sometida a ninguna evaluación del Compín y que tampoco se acercaron a preguntar como ella estaba. Indica que actualmente vive en María Elena, casi 24 años, y nunca vivió con la demandante en la villa de profesores. Señala que ella dejó de asistir a la casa de la Villa de los profesores. Se le prohibió visita de cualquier persona externa y no se le aplicó a ningún docente más, y lo sabe porque Jacqueline se lo hizo saber, se daban cuenta que entraban y que ella misma habría visto que mucha gente entraba y salía de esas casas. Desconoce el staff, y sabe que viven solos porque son casa de soltero. Los problemas con Katherine comenzaron el año 2019. Sabe que durante el tiempo que la denunciante estuvo con licencias médicas se mantuvo viviendo en la casa de sus padres en Antofagasta, esto es, desde el año 2019.

2.- Nelson Avendaño Véliz: Declara que conoce a la denunciante como profesora de administración del liceo desde el año 2013. Indica que su cargo es de Jefe del Departamento Comunal de Educación a partir de agosto de 2018. Señala que ella fue desvinculada del sistema de educación y el año 2020 se le comunicó en la misma oficina, que él estuvo presente. El motivo fue por licencias médicas y salud incompatible, dado que sus licencias se extendían por 180 días o un plazo superior; exactamente desconoce el motivo de las licencias médicas porque son privadas. Refiere que ellos administran el sistema y son los Directores los que tienen mayor relación más familiar y directa con los profesores. Señala que él cuando preguntaba a la Directora informaba que ella estaba en Antofagasta y que el contacto era por whatsapp, sin que informara por qué estaba en esa ciudad. Indica que el inicio del año escolar para los docentes es relativo conforme al calendario regional que se elabora cada año. En el año 2020 comenzaron en marzo, alcanzaron trabajar con alumnos hasta que salió el decreto que los mandó a la casa, pero los profesores deben haber comenzado a trabajar a fines del mes de febrero. Señala que la Superintendencia y Contraloría están al tanto de este tema de licencia, único criterio que se utilizó para desvincular a la actora, siendo despedida cuando



estaban todos trabajando normalmente. Indica que ella cuando fue despedida estaba con licencia médica, por lo que no ejercía horas aula. Refiere que la evaluación docente es la que hace el CPEIP, ella como es Ingeniero, no está dentro de ese estatuto, por lo que debía esperar el turno, alcanzó a participar de un proceso, pero ignora si alcanzó o no a terminar la evaluación por sus licencias médicas. Internamente son los equipos directivos de los establecimientos educacionales quienes evalúan a los docentes, no el Departamento de Educación, siendo evaluada de manera normal, no sobresaliente, que dio cumplimiento a la parte pedagógica y administrativa, no tiene reclamos de los compañeros de trabajo del liceo en contra de la actora. Señala que puede tener apreciaciones de carácter general de los alumnos, pero no son partícipes de una evaluación. Indica que en el Compín no fue evaluada la actora, ya que ellos se manejan por el Estatuto Docente, a la información que manejan los jefes de personal y el departamento mismo, no haciéndose investigación alguna respecto del uso de las licencias, ya que no corresponde en razón de ser el diagnóstico cerrado, y tienen como política no molestar a las personas que están con licencias médicas, dado que no corresponde, además que se expondrían a eventuales reclamos de los trabajadores. El año lectivo termina el 31 de diciembre, y desconoce por qué no fue desvinculada en esa fecha, sino en marzo. Indica que las casas que usan los profesores son cedidas por SQM y están habilitadas para tres trabajadores, se les dice que cada trabajador tiene su dormitorio y se les pide por convivencia que eviten llevar a sus parejas o personas extrañas que ocupan el staff de solteros, no obstante que si ellos están de acuerdo, puedan ser visitados por un familiar. Indica que es bastante común que exista problemas de convivencia, recuerda que en una oportunidad la profesora de inglés, Katherine Jofré, le señaló verbalmente que estaba teniendo una muy mala relación de convivencia con la profesora Jacqueline Ochoa, por ingresar a otras personas en la vivienda, pero mientras no sean denuncias por escrito y formales no toman acción, y en rigor la profesora de inglés pidió cambio de staff o casa. No recuerda haber citado por ese caso a la profesora Ochoa, pero sí recuerda que ella, años atrás,



pidió cambio de casa por la misma situación. Indica que en su oficina se llevó a cabo la reunión con la actora y el motivo de la reunión de marzo es que se iba a desvincular por el tema de licencia médicas. Ignora desde cuándo ella hizo uso de licencias médicas.

3.- Janira Cid Rivera: Conoce a la denunciante en el 2017 en el liceo de María Elena, entró hacer clases al liceo y la denunciante era la profesora de Administración y encargada del área de seguridad escolar, sabe que fue despedida porque ella empezó a presentar licencias médicas y un día la llamaron para regularizar un tema de la casa que tenía asignada, y se acercó y le dijeron que estaba despedida porque su salud no era compatible con el trabajo. Refiere haberse enterado de esto por la misma Jacqueline así como lo que le dijeron algunos alumnos. Señala que a la denunciante le dio depresión; consultada sobre los motivos de ésta, indica que ella se fue en noviembre de 2018 y después a Jacqueline la trasladaron a otra casa, indica que habría tenido problemas con su empleador, había como un agobio, una persecución, directamente por su vida personal. Ese hostigamiento le habría provocado la depresión y ya no podía seguir trabajando. Dice que la denunciante es homosexual y que Katherine Pizarro, su nueva compañera de casa, era muy homofóbica y llegó al punto que don Nelson Avendaño le prohibió que llevara a su pareja a la casa y no podía ir supuestamente nadie. Eso le generó estrés, insomnio y depresión, necesitando salir de María Elena. Esto le consta porque se comunica siempre con la denunciante, se enteró por que se lo contaron también algunos alumnos, quienes le decían que la veían achacada, la veían mal. Esto habría ocurrido el primer semestre de 2019. Indica que la demandante sacaba muy buenas calificaciones, se llevaba bien con todos los colegas. Sabe que no fue evaluada por la Compin, sabe que le rechazaron alguna licencia, pero no fue llamada a evaluación. Indica que existen dos tipos de viviendas, de soltero y familia, ella cuando llegó vivía con una colega de básica, se quedó sola y a mediados de marzo se fue a vivir con Jacqueline, la denunciante, quien vivía hace tiempo sola. Indica que no le dieron casa a ella, supone que porque su



familia es homoparental. Sabe que la denunciante desde el segundo semestre de 2019 hacia adelante estuvo con licencia médica, estima que habrían sido ocho meses.

IV.- Oficios: Se incorporaron los siguientes:

1.- Superintendencia de Educación: Se incorpora mediante lectura resumida por parte de la denunciante, constatándose la inexistencia de denuncias en contra de la actora.

2.- COMPIN: Se incorpora mediante lectura resumida por la parte denunciante, conteniendo en su parte pertinente cuatro declaraciones: 1. Inexistencia de licencias médicas de FONASA respecto de la actora; 2. Historial de licencias médicas de Isapre Cruz Blanca; 3. Listado de licencias debe requerirse directamente a la Isapre y 4. No se registran solicitudes por parte de la Ilustre Municipalidad de María Elena.

III.- Exhibición Documental:

1.- Se exhibe certificado de fecha 02/10/2020 suscrito por Ana Cabrera Muñoz, Directora (S) Liceo Técnico Profesional Científico Humanista, para justificar inexistencia de la hoja de vida de la actora. En su reemplazo, se exhibe Libro de Acta de los antecedentes personales de la actora.

2.- Se exhibe la evaluación correspondiente al año 2017 de la demandante.

3.- Se exhibe certificado de fecha 02/10/2020 suscrito por Ana Cabrera Muñoz, Directora (S) Liceo Técnico Profesional Científico Humanista, que da cuenta de no existencia del Acta de Reunión solicitada.



4.- Se exhibe Memorándum Interno suscrito por Sergio Valenzuela Castillo, Jefe de Personal DAEMS.

5.- Liquidaciones de sueldo de la trabajadora correspondiente a los últimos 6 meses de la relación laboral desde septiembre 2019 a febrero 2020.

6.- Se exhibe certificado de fecha 02/10/2020 suscrito por Ana Cabrera Muñoz, Directora (S) Liceo Técnico Profesional Científico Humanista, para justificar la inexistencia del libro de asistencia.

QUINTO: Que, a fin de acreditar sus excepciones, alegaciones y defensas, la demandada rindió las siguientes pruebas consistentes en:

I.- Documental: 1. Listado de licencias médicas de Jacqueline Ochoa años 2018, 2019, 2020. 2. Certificado de fecha 10 de marzo 2020, suscrito por Sergio Valenzuela Castillo, Jefe de Personal Daems. 3. Acta de entrega de decreto de fecha 10 de marzo 2020. 4. Dictamen N° 102309N15, N° 060342N14, N° 071328N16. 5. Decreto N° 1051-2020, de fecha 10/03/2020. 6. Decretos N° 058 de 13-03-2013; N° 038 de fecha 03-03-2014; N° 239 de fecha 19-03-2015; N° 0264 de fecha 15-03-2016; N° 3397 de fecha 09-03- 2017; N° 1769 de fecha 26-04-2018; N° 1562 de fecha 12-04-2019; N° 2683 de fecha 10-06-2019. 7. Certificado de fecha 09 de marzo 2020. 8. Certificado registro SIAPER. 9. Resolución exenta N° 153 de fecha 06 junio 2016. 10. Autorización transitoria para ejercer como docente de fecha 23/06/2016. 11. Ordinario N° 746 de fecha 06 junio 2016, autorización para ejercer como docente de la demandante. 12. Licencias médicas N° 324032912-3, de fecha 12-11-2018; N° 2- 54322989, de fecha 07-12-2018; N° 2-59010551, de fecha 04-04-2019; N° 2-59001741, de fecha 24-06-2019; N° 2-59322600, de fecha 22-07-2019; N° 2-59327791, de fecha 06-08-2019; N° 2-59481957, de fecha 21-08- 2019; N° 2-59482000, de fecha 05-09-2019; N° 2-59490255, de fecha 20- 09-2019; N° 2-59490276, de fecha 10-10-2019; N° 2-59498137, de fecha 25-10-2019; N° 2-60356423, de fecha 09-11-2019; N° 2-60501964, de fecha 24-11-2019; N° 2-59445367, de fecha



14-12-2019; N° 2-60715422, de fecha 03-01-2020; N° 2-60720511, de fecha 18-01-2020; N° 2-60924860, de fecha 07-02-2020; N° 2-60929304, de fecha 22-02-2020.

II.- Confesional:

1.- **Jacqueline Ochoa Valenzuela:** Señala que comenzó a trabajar el 13 de marzo de 2013, vivía en Casas Mil n° 1070, María Elena, casa que obtuvo porque la Municipalidad le entregó la casa sin amoblar como staff, no pagaba nada por su uso. Cuando llegó estaba viviendo una niña llamada Sole, que estuvo como dos meses; luego llegó Astrid, y después llegó Carolina el segundo semestre del mismo año 2013, corrige señalando que se llamaba Carol Rivera. Indica que con Astrid fue muy buena la convivencia, con Carol al principio no había mucho contacto porque casi lo usaba de bodega, al tiempo ella se puso a pololear y al principio no molestó, pero luego el pololo comenzó a ir todos los días y empezó a vivir con ella. Indicó que ella reclamó porque todos los días estaba ese niño ahí, la solución que dio Nelson Avendaño fue que a Carolina la iban a cambiar a otra casa, que finalmente fue en la misma cuadra. Señala que ella no llevaba a nadie el año 2013, porque no conocía a nadie salvo al profesor Rodrigo Vásquez, profesor de educación física. Indica que desde junio de 2019 se encuentra con licencia médica y reside en Antofagasta por todo el periodo. Señala que el 2019 la cambiaron a vivir en Villa Magisterio donde tuvo problemas con Katherine Jofré quien vivía en esa casa, periodo que fue de marzo a junio del año 2019. La última licencia en la primera semana de marzo del año 2020. Refiere que fue citada para ver una situación de la casa de Villa Magisterio al parecer el 10 de marzo, entregó su licencia a don Sergio de Recursos Humanos, y le dijeron que esperara. Le hicieron entrar a la oficina de don Nelson Avendaño, doña Johana Pastén y la abogada Marta, ahí le dijeron que debían sacar las cosas, y luego la abogada le señala que por todas las licencias que había presentado se le despedía por salud incompatible, que por ello no tenía derecho a finiquito. Luego se terminó la



reunión y se fue acompañada de su madre, llama a un tío que conocía la tramitación y la envió a buscar la licencia que no le habían recepcionado. Consiguió un comprobante de no recepción de licencia. Refiere que las licencias del 2018 sólo habrían sido por una semana, en razón de un lumbago. Licencia anterior tuvo el año 2014, debido a una urgencia relacionada con un mioma uterino. Relató que no se encuentra trabajando de manera formal, pero ejerce labores remuneradas esporádicas. Indica que nunca se le evaluó en cuanto a su salud ni respecto de sus licencias.

III.- Testimonial:

1.- **Carol Rivera Carvajal:** Señala que trabaja en la Municipalidad desde el año 2013 y le dieron casa cuando llegó en casa Staff del año 2013 al 2014, vivía con dos personas, ambas profesoras, Jacqueline Ochoa y Astrid Naranjo, esta última trabajaba en programas del Municipio y Jacqueline en el liceo. Señala que al principio vivían bien, no tenían mucho contacto, luego Astrid se fue de la casa y quedaron habitando ella y Jacqueline. Indica que tenían espacio en común cocina, baño y sala de estar, no pagaban por su uso, eran casas de staff y no se pagaba nada, estaba amoblada. Refiere que la convivencia diaria era buena, luego el año 2014 comenzaron a tener roces ya que la testigo llevaba a su pololo a la casa y luego Jacqueline hizo lo mismo, hasta la actora colocó un reclamo hacia mí con don Nelson Avendaño como coordinador que era en ese momento porque le molestaba que la pareja de la testigo se quedara a dormir; él se comunicó con mi jefe directo quien le recordó la reglas de la casa y a ella no le pareció, porque en el caso de Jacqueline, ella llevaba alumnas menores de edad a los espacios comunes y a la habitación, eso generó una conversación entre ambas con el compromiso de la testigo no volver a quebrantar la norma y que esperaba lo mismo de la denunciante. Luego de eso, pasaron un par de meses y se fue de la casa. Señala que si se casa o tiene familia se solicita una vivienda al municipio, donde uno se hace responsable del pago de agua y luz. Vivió con la denunciante hasta el



año 2014 pero no recuerda fecha exacta, se fue de esa vivienda porque a su pareja le dieron una casa y se fue a vivir con él.

IV.- Oficio: Isapre Cruz Blanca: Se incorpora mediante lectura resumida y contiene el listado de 19 licencias otorgadas a la denunciante en el periodo enero 2018 a marzo de 2020, de las cuales sólo una fue rechazada.

Las partes proceden a realizar sus observaciones a las pruebas.

SEXTO: Que, apreciadas las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

I. En cuanto a las Excepciones opuestas:

SÉPTIMO: Respecto de la Excepción de Caducidad. Que se dedujo excepción de caducidad fundando ésta en que hechos alegados como vulneratorios por parte de la actora se habrían producido mucho antes de la fecha en que se incoa la demanda, esto es, excediendo con largueza el plazo que la ley otorga para ejercer la acción de tutela cuando se consideran vulnerados los derechos fundamentales que el legislador ha cautelado de forma expresa. En ese sentido, cabe señalar que el libelo de denuncia en sí resulta por momentos confuso, al sostener en diferentes momentos distintas direcciones para la acción misma, como es el caso de que la denuncia presentada se referiría a una vulneración de derechos con ocasión del despido, tal como figura en la pre suma, pero, del mismo modo, en su parte petitoria indica que solicita que se declare, textualmente: *“Que durante la existencia de la relación laboral entre las partes y que con ocasión del despido de la Srta. Jacqueline Ochoa, se han vulnerado sus derechos fundamentales por parte de la demandada”* . Así, debe



entonces analizarse qué es exactamente lo denunciado por la señora Ochoa Valenzuela, y en qué forma presenta los hechos que indica como vulneratorios.

En este sentido, no cabe sino sostener que, derechamente, la actora denuncia como actos vulneratorios dos grupos de situaciones: en primer término, aquellas que, de acuerdo a su relato, habrían tenido lugar durante la vigencia de la relación laboral, los que trata de unir temporalmente con aquellos, en segundo término, que se habrían producido con ocasión de su desvinculación. De esto dan fe las declaraciones de las testigos Katherine Pizarro y Janira Cid, allegadas a estrados por la misma denunciante, las cuales se refieren a situaciones de larga data e intentan vincularlas al despido de la actora. Pero dado que los hechos a que hace referencia en la primera parte de su relato no tienen siquiera proximidad temporal con el despido ni resultan, a la luz del mismo relato de los hechos, como conducentes o antecedentes del mismo, malamente se pueden considerar como una unidad a efectos de poder sostener, v.gr, que el despido que sufrió resulta ser el corolario de una concatenación de actos vulneratorios. Es así como se cumplen, entonces, los presupuestos para declarar la caducidad de todos aquellos hechos que no se habrían denunciado dentro del plazo que la ley otorga para ello, esto es, aquél indicado en el inciso final del artículo 486, el cual planta el requisito de que el trabajador denuncie los hechos ante el tribunal competente dentro de los 60 días hábiles siguientes a que se haya producido la vulneración de derechos. Ahora bien, si bien el artículo 447 del Código del Trabajo establece la declaración ex officio de la caducidad por parte del tribunal, la norma no es absoluta, puesto que esto sólo ocurrirá cuando la caducidad se desprendiera claramente de los datos aportados en la demanda, en caso contrario, no cabría declararla de oficio. En el caso sub lite precisamente ocurre aquello: en cuanto se consideran los antecedentes aportados a la causa durante la ventilación de la misma queda en evidencia que la acción para reclamar la vulneración de derechos correspondiente a cualquier situación que pretenda acusarse que haya acaecido, al tenor de lo sostenido por la denunciante, en el mes de julio de 2019 y sin que se haya señalado fecha



exacta para ello y considerando como fecha máxima de la supuesta comisión el día 31 de dicho mes y año, debe entenderse caducada el día 15 de octubre de 2019, en razón del plazo, fatal, por lo demás, que la ley otorga para su ejercicio. Mismo análisis puede realizarse en sentido inverso: habiéndose ingresado la denuncia que motiva estos autos con fecha 5 de mayo de 2020 y teniendo presente el plazo que otorga la ley para deducir esta acción desde el momento en que se comete el acto que se considera vulneratorio, no podría considerarse ninguna actuación o evento que hubiere tenido lugar antes del día 21 de febrero del año 2020. Toda aquella denuncia de acto vulneratorio que excediera los parámetros indicados adolecería de estar caducada la acción que la amparaba, razón por lo cual la excepción de caducidad será acogida, en cuanto a que aquellos hechos que se denuncian como vulneratorios de derechos que hubieren acaecido con antelación al día 21 de febrero de 2020 no se discutirán como tales en este fallo al haber caducado la acción para reclamar de ellos.

OCTAVO: Respecto de la Excepción de Preclusión. Que, sin perjuicio de lo anteriormente resuelto, en el mismo orden de ideas del razonamiento ya expuesto y atendida a circunstancia de que, en definitiva, la acción incoada es la tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, ha de tenerse presente que para la doctrina nacional, la preclusión no es más que una especie de caducidad llevada exclusiva del ámbito procesal. Así, por ejemplo, Arturo Prado Puga conceptualiza la preclusión como “*el efecto del transcurso de los plazos y de la finalización de los términos consistente en hacer imposibles o completamente ineficaces los actos correspondientes*” (Algunos Aspectos sobre la caducidad y su distinción con figuras afines. Gaceta Jurídica (274): p. 13, 2003). Por su parte, la Corte Suprema ha incorporado a la preclusión como una de las sanciones de ineficacia que contempla la ley procesal (junto a la inexistencia y la inoponibilidad) y a su vez la define como la sanción legal a los actos realizados fuera de los límites prescritos por la ley de procedimiento para su ejecución. En la preclusión, el acto no se ejecutó en tiempo oportuno, por lo cual la ley impide que se realice con posterioridad. Así,



la preclusión opera no sólo en el caso del transcurso de un plazo, sino que también cuando 1. el actor ejecuta un acto incompatible con otro derecho, lo que implica que posteriormente no podrá hacerlo valer, y 2. cuando se hace uso del derecho, en ese caso, no puede repetirse el acto puesto que el derecho se entiende que ha precluido por consumación. En el caso en comento, de la lectura del libelo de denuncia así como de los antecedentes que se han aportado a lo largo de la ventilación de estos autos, fluye que nos encontramos ante la primera hipótesis indicada, en cuanto a que lo denunciado es la vulneración de derechos que habría sufrido la actora *con ocasión del despido*, lo cual resulta incompatible con sostener que dichas vulneraciones se habrían cometido *durante la vigencia de la relación laboral*. Así las cosas, habiéndose denunciado el despido mismo como vulneratorio de derechos no cabe entonces discutir posibles actos vulneratorios en el tiempo anterior al despido mismo, pudiendo, a lo sumo, considerarse no como actos vulneratorios en sí mismos, sino que como posibles antecedentes de la forma en que se podría haber desarrollado la relación laboral. Por lo demás, al haberse acogido la excepción de caducidad del acápite anterior, los hechos en cuestión que resultan controvertidos que se habrían suscitado con antelación al despido quedan fuera de discusión y análisis como vulneratorios de derechos.

II.- En cuanto a los indicios de vulneración y la carga de la prueba

NOVENO: Que, de forma previa al análisis de fondo de la cuestión debatida, resulta menester considerar la determinación exacta de la carga de la prueba y las normas que, de manera específica, regulan este acápite. En este sentido, la denunciante sostiene que, por el hecho de existir lo que a su parecer son indicios graves de vulneración de derechos, recae entonces en la denunciada, esto es, la Ilustre Municipalidad de María Elena, la obligación de, según prescribe el artículo 493 del Código del Trabajo, explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Pero esta norma no debe



considerarse de manera aislada, sino como complementaria de lo que prescribe el artículo 490 del código del ramo, el cual reza en su inciso primero “*La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.*”. Ahora bien, dicha complementación y la determinación precisa de quién debe soportar la carga de la prueba queda entregada al sentenciador al momento de dictar el fallo en cuestión. En este sentido se ha pronunciado la Excm. Corte Suprema, en fallo sobre Unificación de Jurisprudencia emitido en causa Rol N^o 12.362-2015, de fecha 13 de junio de 2016, cuando indica: “*Que, en consecuencia, se uniforma la jurisprudencia en el sentido que los artículos 490 y 493 del Código del Trabajo no deben interpretarse de manera aislada, pues sus normas se complementan, ya que el primero impone una exigencia lógica toda vez que el segundo consagra una suerte de reducción probatoria con la finalidad de dar tutela efectiva a los derechos fundamentales de los trabajadores, que cobra relevancia al momento en que se dicta sentencia, oportunidad en la que se debe determinar quién debe soportar el costo por no haberse probado plenamente un determinado hecho, existiendo indicios de su ocurrencia.*” (Considerando Séptimo)

DÉCIMO: Que, la denunciante en su libelo relata una concatenación de hechos de una manera que resulta bastante dispersa y que, si bien permite establecer una línea temporal en cuanto a la sucesión de ellos, resulta poco clara respecto de cómo estos constituirían una vulneración de sus garantías fundamentales, en cuanto su análisis no resulta ni pormenorizado ni permite colegir, de forma inmediata, salvo ejercicio exegético y con un cariz muy personal que excede con mucho los lineamientos de la institución de tutela, posibles atisbos de situaciones que se pudieran considerar anómalas, pero que no necesariamente constituirían una vulneración de derechos. Esto se condice, además, con los dichos de don Nelson Avendaño Véliz, testigo presentado en estrados por la misma denunciante quien, en ningún momento de su declaración



indica la concurrencia de alguna situación merecedora de un reproche de la entidad que se busca. Por lo demás, al momento de realizar la exposición de los indicios de vulneración, no hace sino enumerar cuatro (4) situaciones que, de la simple lectura de ellos, se desprende inequívocamente que, en la práctica, se subsumen sólo en dos, los cuales, además, no corresponden ni causan la impresión de constituir verdaderos indicios de vulneración por tratarse, en primer lugar, de supuestas actuaciones bastante poco específicas y que habrían tenido lugar con importante distancia temporal de la desvinculación misma, lo que se condice, además, con lo señalado respecto de las excepciones ya resueltas, y, en segundo término, del despido mismo, el cual se acusa como vulneratorio de derechos, ergo, constituye el eje central de la acción incoada, por lo cual resulta del todo ilógico señalarlo como antecedente o indicio de la vulneración misma. En términos simples, no puede señalarse que una supuesta vulneración de derechos cometida *al momento* del despido *mediante* el despido y dada la *forma* en que se lleva a efecto el mismo éste tiene como indicio vulneratorio la desvinculación misma. Ello deviene en que no resulte posible en el caso de marras aplicar la morigeración de la carga de la prueba a la que alude el artículo 493 del Código del Trabajo, volviéndose entonces a la norma general respecto del onus probandi, esto es, siendo responsabilidad de la denunciante el acreditar de manera fehaciente la concurrencia de los hechos alegados y la entidad de ellos.

En efecto, la actora enumeró como indicios de vulneración los siguientes:

“1. El despido de la docente ha sido precedido de tratos vulneratorios y discriminatorios de parte de su ex empleador. 2. Que, se haya prohibido a nuestra representada, recibir todo tipo de visitas en la vivienda cedida por su empleador, manteniéndola en aislamiento, medida que no se extendió al resto de sus compañeros. 3. Que, se le haya puesto término a su contrato de trabajo, sin cumplir los presupuestos fácticos que habilitan el despido de la docente. 4. Que, la municipalidad no haya dado cumplimiento con la normativa correspondiente, en orden a solicitar resolución a la COMPIN, acerca de la condición de



irrecuperabilidad de su salud, y aun así, declarando vacante su cargo por salud incompatible con su desempeño” . En efecto, tal como se enunció, los dos primeros indicios a que alude la actora están en una relación de género a especie, en cuanto a que lo señalado en el numeral dos no sería sino manifestación de lo sostenido en el numeral uno, pero resulta menester tener presente que no se puede sostener como un hecho indubitado que hayan existido antecedentes que fehacientemente permitan sostener que la empleadora ejerció dichos actos vulneratorios y discriminatorios a los que alude: no existe una denuncia realizada por la señora Ochoa, no consta una acusación realizada por ésta, no se ha señalado siquiera que haya efectuado un reclamo a su ahora ex empleadora respecto de una eventual vulneración de derechos, la que, huelga decir y en concordancia con lo resuelto en el románico anterior, no es el objeto de esta causa; no se utilizaron los mecanismos ni administrativos ni judiciales que la ley otorga al trabajador que se considera vulnerado en sus derechos. Ahora bien, en lo que respecta a aquellos hechos que se señalan como indicios de vulneración que dicen directa relación con el despido mismo, evidentemente relatan situaciones que resultarían, a priori, anómalas, pero que bajo ningún respecto podemos catalogar como indicios en los términos que el legislador ha planteado, sino que, derechamente, aludiría a la supuesta vulneración de que acusa ser objeto. Es más, la prueba indiciaria acompañada a la denuncia en nada resuelve o aclara los puntos en cuestión, situación que por sí sola no descarta la vulneración de derechos a la que hace referencia la señora Ochoa, pero sí se suma a lo ya expresado respecto de la facultad que la ley otorga a esta sentenciadora en esta etapa de fallo para definir el criterio a aplicar respecto de la carga de la prueba, la que, tal como se ha afirmado, en el caso sub lite corresponde a la denunciante, debiendo acreditar entonces, de forma fehaciente, todas sus alegaciones.

III.- En cuanto a la vulneración de derechos acusada con ocasión del despido



DÉCIMO PRIMERO: Que, de forma previa a la resolución de la cuestión debatida, deben tenerse presente los parámetros que tanto la denunciante en su libelo acusatorio como la denunciada en su contestación y ambas partes, en conjunto, al momento en que no objetan los hechos a probar fijados en la audiencia preparatoria de esta causa, entregaron a este Tribunal a efectos de dirimir la controversia. En este sentido, la litis se desarrolla en torno a determinar si, con ocasión del despido, la señora Ochoa Valenzuela fue víctima de vulneración de derechos por parte de su empleadora, la Ilustre Municipalidad de María Elena, en cuanto habría atentado en contra de su derecho a la integridad física y psíquica y a su derecho a la honra, consagrados en el artículo 19 numerales 1 y 4, respectivamente, de la Constitución Política de la República, así como contra su derecho a la no discriminación en el empleo y ocupación, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 2° del Código del Trabajo. En este punto cabe señalar que también se señaló por parte de la actora en su libelo de denuncia el haber sido vulnerada respecto del principio de igualdad ante la ley, de acuerdo a lo sancionado por el artículo 19 n° 2 de nuestra Carta Fundamental, pero en atención a que dicha norma no se encuentra dentro del catálogo de derechos a los que expresamente el legislador ha otorgado protección mediante la acción de tutela de acuerdo a lo prevenido en el artículo 485 del Código del Trabajo, no corresponde considerarlo dentro de las alegaciones realizadas.

Ahora bien, en cuanto a la vulneración misma alegada, el libelo de denuncia contiene un relato que responde a una concatenación de hechos que podemos separar en dos acápites distintos: en primer término, hace una narración de situaciones que se habrían producido durante la vigencia de la relación laboral a las que la actora les otorga el carácter de vulneratorias de derechos y que no son objeto de pronunciamiento en sí mismos al haberse acogido la excepción de caducidad respecto de ellos interpuesta por la denunciada. Ahora, debe considerarse que la mención a la expresión “durante la vigencia de la relación laboral” tiene un doble cariz: por una parte, se



descarta en cuanto a la temporalidad que dichos actos que identifica como vulneratorios se hayan producido con ocasión del despido, de acuerdo a lo que plantea la misma señora Ochoa, al haber eventualmente tenido lugar, por lo menos, ocho meses antes de la desvinculación de la cual fue objeto. Y en segundo término, en una interpretación extensiva, porque al haberse acreditado que la señora Ochoa Valenzuela se mantuvo ininterrumpidamente haciendo uso de licencias médicas, la relación laboral existente entre las partes, si bien seguía vigente, se encontraba suspendida en cuanto a sus efectos, por lo que doña Jacqueline Ochoa no debía prestar el servicio para el cual había sido contratada y, a su vez, la Municipalidad de María Elena no estaba obligada a pagar por sí la remuneración convenida.

Este solo hecho descarta cualquier alegación que pudiese hacerse respecto a una supuesta continuidad de hechos dañosos que permitieran sostener que el despido pudiese tenerse como el último acto de un hilo temporal de los mismos, lo que reiteramos, está descartado desde un principio.

Así, corresponde entonces detenerse en el acto mismo del despido a efectos de analizar si aquellos derechos que denuncia vulnerados la señora Ochoa se vieron afectados de acuerdo a lo indicado por el legislador.

Existe claridad respecto de cómo se produce la desvinculación de la denunciante: mediante el Decreto Alcaldicio n° 1051-2020 de fecha 10 de marzo de 2020 se puso término al vínculo existente entre las partes de este juicio, arguyendo para ello lo preceptuado en los artículos 72 y 72 bis de la Ley 19.070 o Estatuto Docente. El quid del asunto, entonces, está en determinar si dicha desvinculación fue correctamente realizada y, en la negativa, dilucidar si aquello implica, entonces, la vulneración de derechos fundamentales acusada por doña Jacqueline Ochoa en los términos planteados en su libelo de denuncia.

En este sentido, extraña resulta la interpretación que de las normas citadas hace la denunciada. Indica en su defensa que bastaría la constatación de la sumatoria de licencias médicas por el plazo señalado en el artículo 72 literal



h) del Estatuto Docente para que se justifique y tenga asidero legal la desvinculación de la actora. Pero a la vez omite de forma absoluta el inciso tercero del artículo 72 bis, precepto en el cual también sustenta la desvinculación, el que literalmente dispone: *“El alcalde, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del profesional docente respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo.”* En efecto, el inciso primero es precisamente la facultad otorgada al Alcalde para poner término al vínculo con un trabajador que haya hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años. Así, en el caso de la señora Ochoa Valenzuela, se limitó a constatar el cumplimiento del requisito numérico de la acumulación de licencias y procedió a su despido, sin dar cumplimiento a la totalidad de requisitos que el mismo cuerpo normativo le impone para el ejercicio de la citada facultad, amparándose en una interpretación errónea del mismo precepto legal, específicamente en la frase: *“sin mediar declaración de salud irrecuperable.”* Pero dicha frase no implica bajo ningún respecto poder desconocer la obligación previa que impone el ya transcrito inciso tercero del artículo 72 bis, al contrario. Lejos de producirse una antinomia, lo que hay es una diferenciación respecto de la tramitación administrativa de cada situación, esto es, entre el hecho de declararse salud incompatible para el cargo y la circunstancia de que se considere al docente, en este caso, como sujeto de salud irrecuperable. De ahí la complementación que de este precepto hace el artículo 72 ter del mismo cuerpo normativo, el cual también aparece fundamentando el mencionado decreto.

En efecto, la correcta interpretación sincrónica de ambas normas que sustentan el decreto que puso término al vínculo que unía a la denunciante con su empleadora indica que, para que el alcalde pueda hacer uso de la facultad de calificar a un trabajador como sujeto de salud incompatible para el cargo por la acumulación de licencias médicas en el periodo señalado, se requiere



ineludiblemente y siempre que la COMPIN evalúe al docente a efectos de determinar si su salud conlleva el rótulo de irrecuperable. Y dicha declaración no es antojadiza. En caso de que dicha entidad desestime la irrecuperabilidad, el Alcalde podrá, entonces, hacer uso de la facultad del inciso primero del artículo 72 bis, pudiendo ponerle término directamente a la relación con el trabajador. En caso contrario, esto es, existiendo declaración de irrecuperabilidad, la tramitación administrativa es otra, debiendo, entonces, aplicarse lo dispuesto en el artículo 72 ter del Estatuto Docente, es decir, notificarle al trabajador la declaración de irrecuperabilidad realizada por la COMPIN para que dentro del plazo de seis meses éste se retire de la Municipalidad o del Servicio Local de Educación, respetándose, además, que durante ese plazo el trabajador seguirá percibiendo sus remuneraciones sin que deba prestar servicios.

En síntesis, para realizar ambos tipos de desvinculaciones, ya sea por salud incompatible con el cargo como por salud irrecuperable, la norma dispone que debe evaluarse de forma previa al trabajador por la COMPIN, evaluación de cuyo resultado dependerá la tramitación administrativa que se le dará al despido del trabajador, si será de efecto inmediato o bien, según dictamina el artículo 72 ter. Y es allí donde falla el denunciado: resulta patente que realiza una desvinculación de forma errónea, no apegada a la ley, mediante una interpretación incorrecta del entramado normativo que lo rige, amparado, quizás, en dictámenes de la Contraloría General de la República anteriores a la reforma introducida por la Ley 21.093 publicada en el Diario Oficial el 23 de mayo de 2018. Baste para constatar esto que los tres dictámenes acompañados por la denunciada en parte de prueba corresponden a los años 2014, 2015 y 2016, esto es, responden a la normativa previa a la reforma que, entre otras cosas, incorporó al Estatuto Docente los artículos 72 bis y 72 ter, precisamente aquéllos que fundamentan el decreto cuestionado.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, habiéndose establecido que se omitió un requisito relevante para darle validez a la actuación edilicia, cabe entonces



determinar si dicha omisión reviste caracteres suficientes para considerarla como vulneratoria de derechos y, específicamente, si ataca aquéllos respecto de los cuales busca sanción la actora. En este sentido debe tenerse presente que, si bien compartimos la idea de que todo despido abusivo resulta ser injustificado, indebido, improcedente o, derechamente, incausado, la situación no necesariamente se produce a la inversa: no todo despido realizado de forma incorrecta o sin fundamentación legal es *per se* abusivo. Y eso es lo que se desprende de la revisión de la prueba rendida en autos que dice relación de manera específica con el despido: todos los testigos, así como la misma actora rindiendo confesional, resultan contestes en el hecho de que la señora Jacqueline Ochoa Valenzuela fue despedida en razón de la cantidad de licencias médicas de las que había hecho uso, licencias médicas que, acompañadas en su totalidad y contestes con el certificado al efecto expedido por don Sergio Valenzuela Castillo, dan cuenta de que adolece de una enfermedad común, no pudiendo relacionarse ninguna de ellas a una patología derivada de su labor docente o de situaciones que pudiere haber experimentado en el desarrollo de la misma. Es más, esto se mantiene incluso cuando las licencias son expedidas por facultativos distintos a la psiquiatra tratante, doña Gina Zevallos, tales como la de fecha 5 de febrero de 2020, expedida por el neurocirujano Manuel Núñez Bravo, la de fecha 4 de abril de 2019, emitida por el traumatólogo Juan Cabeza Araya, la de fecha 25 de junio de 2019, emitida por la médico cirujano Marisol Yáñez Astudillo, todos, documentos que señalan que la causa es un enfermedad común, lo que se condice, además, con el oficio respondido por Isapre Cruz Blanca. En el mismo sentido se manifiestas los certificados médicos expedidos por doña Gina Zevallos Valdez y por don Manuel Núñez Bravo, ninguno de los cuales siquiera relaciona mínimamente la sintomatología de la señora Ochoa con su situación laboral ni mencionan la existencia de una relación de causalidad entre las situaciones que aquella sostiene haber experimentado y la patología que le aqueja.



Por lo demás, tal como se ha señalado, la denunciante indica con claridad cuáles son los derechos fundamentales que habrían resultado vulnerados por el actuar de su ahora, ex empleadora. En ese orden de ideas, en cuanto al primero de ellos, esto es, su derecho a la integridad física o psíquica, nada se probó respecto de una afectación en ese sentido que hubiere sido causada con motivo de la desvinculación. Al contrario, el testimonio de doña Janira Cid Rivera es claro y categórico para afirmar que si bien no se encuentra del todo recuperada, la percibe mejor que antes. Y es la misma denunciante quien, rindiendo la confesional, señala que está mejorando, al punto de que consume dosis más bajas de sus medicamentos. Así que malamente podría hablarse de una afectación específica producida por el despido, en circunstancias que se ha acreditado fehacientemente en autos por ambas partes que la actora padece de una patología asociada a la depresión mayor que la tiene en tratamiento desde, por lo menos, ocho meses antes a la fecha de su desvinculación, sin que nada se haya podido acreditar respecto de un agravamiento cuya causa pueda estimarse sea el despido.

En cuanto al segundo derecho denunciado como vulnerado, esto es, su derecho a la honra, no se entiende cómo la forma en que se produce su desvinculación podría haber afectado esa esfera de su personalidad. En efecto, la honra como derecho fundamental se manifiesta dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo. El objetivo puede definirse como “la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los terceros en general.” Entendido de esta manera, se puede decir que su objetividad radica en que la apreciación pública o buen nombre que puede tener un sujeto surge como consecuencia de su interacción con otras personas y fuera de la mera psiquis de la persona. En sentido opuesto, el aspecto subjetivo puede entenderse como “la autoestima o el aprecio subjetivo que la persona posee de sí” . Dichas ideas se encuentran conceptualizadas de forma separada porque en el sistema jurídico chileno es sólo la honra en su faz



objetiva la que tiene relevancia jurídica, siendo reconocido así reconocido por la Excm. Corte Suprema.

El íntimo lazo de la persona con su honra implica que ésta se manifiesta en diversos aspectos de la vida del ser humano, siendo bastante peculiar el efecto que se produce al entenderla dentro del contexto de las relaciones laborales, sistema que implica dadas sus características, un cierto riesgo a la honra del trabajador desde el momento que entrega a un tercero, su empleador, la dirección de una porción no menor de sus conductas, por lo que el ordenamiento jurídico ha contemplado un número no menor de salvaguardas legales, de donde surge este procedimiento de tutela laboral en los artículos 485 y siguientes, el cual extiende su cobertura al derecho a la honra, otorgando así clausura al sistema de protección de los derechos fundamentales al generar un medio jurídico dinámico para conocer de las vulneraciones que se produzcan contra este derecho. Ahora bien, la protección a este derecho fundamental no es objetiva per se, sino que se otorga de forma abstracta dada la naturaleza casuística de las posibles vulneraciones, no planteándose en la ley siquiera de forma expositiva posibles casos en los cuales pudiera operar, dejándose la determinación precisa de eventuales determinaciones a la jurisprudencia y doctrina.

Atendidas estas consideraciones, no se logra vislumbrar cómo la honra de la actora podría haberse visto comprometida o derechamente dañada con motivo de su desvinculación. No hay imputaciones gravosas, no existe nada más que el contenido mismo del decreto alcaldicio en cuestión, el que ni siquiera hace referencia a hechos que pudieren haber acaecido en la relación laboral, limitándose a hacer uso, aunque de forma no del todo correcta, de una facultad que le franquea el ordenamiento jurídico, sin que haya sospecha de un uso abusivo de la causal al no evidenciarse actos tendientes, ya sea de forma dolosa o culposa, a causar un daño mayor en la denunciante que el propio que produce una desvinculación inesperada. No consta durante la ventilación de estos



autos que se haya hecho escarnio de la situación o que haya existido un accionar que precisamente pudiese alterar aquella vertiente de la honra que es cautelada y protegida por el legislador, cuál es su cariz objetivo. Tampoco se rindió probanza alguna respecto de la forma en que la supuesta vulneración habría afectado la honra de la señora Ochoa. Es más, las testigos que conduce a estrados, señoras Cid y Pizarro, se limitan a referirse a la posibles daños a la honra de la denunciante que habrían tenido lugar con muchísima anterioridad al momento de la desvinculación, no refiriendo ninguna de ellas ni la misma actora, un daño a su honra que se haya producido con motivo de la desvinculación de la que fue objeto.

En cuanto al último derecho que la actora considera vulnerado con motivo u ocasión de su despido hace referencia al principio de la no discriminación, dejando entrever que su despido obedecería, de alguna manera, a su orientación sexual. Nuevamente debemos detenernos en el análisis de la prueba que respecto de ello se rindió, debiendo asumir que ninguna de las probanzas allegadas a juicio pueda dar fe de que el despido de la señora Ochoa haya obedecido a motivos de discriminación sexual. Todas aquellas alegaciones, bastante veladas en un principio y más directas conforme se desgrana la prueba, dicen relación con supuestos comentarios, actitudes y acciones que se habrían realizado respecto de la denunciante con muchísima antelación al momento del despido, las que, por lo demás, quedaron fuera de este análisis en razón de la caducidad anteriormente aceptada. Pero hay más. Aún en el hipotético caso que dichos relatos hubieren podido ser considerados, tampoco incidirían de manera alguna en el momento del despido. En efecto, la sola lejanía temporal de ellos respecto del momento de la desvinculación así como el largo periodo de tiempo en que la actora ha gozado de licencias médicas durante cuyo transcurso ha vivido en el hogar paterno ubicado en la comuna de Antofagasta, alejada del establecimiento educacional y con mínimo contacto con su jefatura, tal como dan cuenta los correos acompañados por ella misma, harían imposible establecer una conexión real y tangible entre esos supuestos hechos y el despido mismo. A



mayor abundamiento, no debe perderse de vista el hecho cierto de que el despido de la actora obedece a una facultad que se otorga al alcalde de manera directa en razón de sus potestades administrativas, mal ejecutado, indudablemente, pero que no responde a una situación antojadiza ni arbitraria, lo que se constata de que, en los hechos, el presupuesto fáctico para que ello opere existe – la acumulación de licencias médicas en el periodo indicado por el legislador – bastando para que el despido se hubiese realizado correctamente el haber cumplido con el requisito señalado en el inciso tercero del artículo 72 bis del Estatuto Docente.

DÉCIMO TERCERO: Que, de todo lo expuesto, no cabe sino concluir que la acción de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido deducida por doña Jacqueline Ochoa Valenzuela no puede prosperar al no constatarse los presupuestos básicos para ello, según latamente se ha expuesto.

IV.- En cuanto a la demanda subsidiaria de Despido injustificado, indebido o improcedente

DÉCIMO CUARTO: Que, en subsidio de la acción de tutela por vulneración de derechos, se dedujo demanda por despido injustificado, indebido o improcedente. Cabe en este punto señalar que habiendo existido la oportunidad procesal para controvertir la competencia de este tribunal respecto de esta materia, ello no ocurrió. Tampoco hubo alegaciones a este respecto al momento de fijarse los hechos a probar, siendo el tercero de ellos el cumplimiento de los requisitos legales respecto de la comunicación del despido, punto de prueba directamente relacionado con el régimen que a ese respecto maneja el Código del Trabajo y no así el Estatuto Docente. Por lo demás, debe dejarse establecido que no se ha discutido entre las partes esta situación, por lo que constituye un hecho pacífico que la actora se encontraba contratada bajo la modalidad denominada comúnmente “a contrata”, la que de acuerdo a lo dispuesto en el art. 25 inciso 3 del Estatuto Docente, corresponde a aquellos trabajadores que “son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias,



experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares” . Siendo necesario en consecuencia para ingresar en esa calidad al servicio público el mero acuerdo de las partes contratantes. En ese lineamiento, un contrato de esa naturaleza que tiene un plazo de inicio y término que generalmente corre entre el 01 de marzo de cada año al 28 de febrero del año siguiente y se transforma en indefinido si es que el docente continúa prestando servicios, con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo fijado para la duración del contrato, o bien cuando se renueva por segunda vez, situación última que ocurre en el caso sub lite, ya que se ha establecido que tales contratos se fueron renovando anualmente desde el año 2013 en adelante, al quedar zanjado como convención probatoria que la demandante comenzó a prestar servicios desde el 04 de marzo de 2013 y se extendió en forma ininterrumpida hasta el 10 de marzo de 2019, como se acreditó con la serie de Decretos Alcaldicios correspondientes que fueron incorporados por la propia Municipalidad así como con las autorizaciones para ejercer como docente, inclusive, aquél Decreto por el que fue nombrada docente titular allegado por la misma denunciante, de lo que se desprende que tal relación se extendió por 7 años.

En ese mismo orden de ideas, cabe destacar que hoy se encuentra asentado a nivel jurisprudencial que si una relación a contrata como la que originalmente existió entre doña Jacqueline Ochoa y la Ilustre Municipalidad de María Elena que luego devino en una de carácter aún más sólido al ser nombrada docente titular, excede de los dos años y se renueva repetidas veces, una vez superado ese límite se torna en indefinida al cobrar prevalencia el principio de “confianza legítima” que la Contraloría General de la República comenzó a aplicar con ocasión del Dictamen N° 85.700, de 28 de noviembre de 2016, por lo que resulta plenamente correcta la competencia de este tribunal para pronunciarse sobre la materia en cuestión, la misma que, dado lo expuesto, tiene total aplicación para el caso de marras.



Así, en cuanto a la efectividad de haberse cumplido con los requisitos y formalidades del despido, lo cierto es que de acuerdo a lo latamente razonado respecto de la errónea interpretación que ha realizado la demandada en cuanto a la aplicación de los artículos 72 bis y 72 ter del Estatuto Docente, no se ha cumplido con el requisito básico habilitante para poder hacer uso de la facultad que la ley otorga al alcalde a efectos de validar legalmente el acto administrativo que pone fin al vínculo que existía entre la actora y la Ilustre Municipalidad de María Elena. En este ámbito debe tenerse presente como premisa básica que la aplicación de la causal de término del vínculo debe realizarse con total apego a la normativa que lo rige, lo que evidentemente no ha ocurrido en el despido en estudio.

DÉCIMO QUINTO: Que, asimismo esta materia no puede alejarse de los principios que informan e inspiran las relaciones laborales, sino que, a la inversa, debe relacionarse y adecuarse a estos, en particular a aquél que dice relación con la estabilidad laboral, que envuelve como consecuencia una aplicación restrictiva y restringida de las causales de terminación del vínculo laboral, debiendo apearse éstas no solo al contenido del fondo de las mismas, sino que, con idéntica importancia, a la forma que deben revestir estas. En el caso sub lite, esto no ha ocurrido, ya que de la sola lectura del Decreto Alcaldicio en discusión queda de manifiesto la existencia de una errónea aplicación de la normativa vigente, y que incluso, se ampara en antecedentes tales como dictámenes anteriores a la ya comentada reforma del Estatuto Docente.

DÉCIMO SEXTO: Que, en consecuencia, y teniendo presente las reglas de la sana crítica, la precisión y concordancia de las pruebas del proceso han logrado formar convicción en esta sentenciadora de que la forma en que se pone término al vínculo existente entre doña Jacqueline Ochoa y la Ilustre Municipalidad de María Elena no cumplió con los requisitos que exige la ley, por lo que, en consecuencia, se accederá a declarar injustificado, indebido e



improcedente el despido en los términos que se dirá en la parte resolutive de la sentencia.

En cuanto al cobro de Indemnizaciones y Otras prestaciones

DÉCIMO SÉPTIMO: Que siendo un hecho pacífico que la remuneración mensual de la actora alcanzaba la suma de \$1.365.652.- la indemnización sustitutiva del aviso previo resulta procedente en la suma de **\$1.365.652.-** ya que el Decreto Alcaldicio de fecha 10 de marzo de 2020 no reviste tal característica al no haberse cumplido con el requisito legal previo para otorgarle el carácter de comunicación de despido, por lo que debe entenderse que, en la práctica, no existió. En lo concerniente a la indemnización por años de servicio, debe pagarse la suma de **\$9.559.564.-** que se origina al multiplicar la base correcta por los 7 años de servicio que se prestaron desde marzo de 2013 a marzo de 2020.

DÉCIMO OCTAVO: Que en lo concerniente al aumento legal del 80% respecto de la indemnización por años de servicio que solicita la demandante de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168, lo cierto es que ello no resulta procedente, en primer lugar, debido a que el término de la relación no se ajusta a las causales del artículo 160 que la habilitan a dicho recargo y, en segundo término, porque en los hechos y al haberse tenido como inválida la comunicación de despido que se pretendió realizar mediante el Decreto Alcaldicio, se asimila a la situación del artículo 168 literal b), en cuanto a que no se considera como invocada una causal específica para poner fin al vínculo, debiendo, por tanto, aplicarse un incremento del 50%, el que asciende a la suma de **\$4.779.782.-**

DÉCIMO NOVENO: Que en lo que dice relación con el cobro de feriado proporcional, nada acreditó la actora en ese sentido, no haciendo siquiera mención a sus periodos de descanso estival ni a la forma en que habría calculado dicho ítem en el equivalente a 18,84 días. En razón de ello y



considerando que a ella correspondía probar lo alegado, no podrá accederse a la demanda en dicho rubro.

En cuanto a los medios de prueba no valorados anteriormente:

VIGÉSIMO: Que las demás pruebas incorporadas por las partes que no se ha analizado de manera específica en nada altera lo resuelto por el Tribunal en las consideraciones anteriores.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 162 y siguientes, 425 y siguientes y 485 y siguientes, del Código del Trabajo, 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política del Estado, Ley 19.070, y demás normas pertinentes, los principios de continuidad y estabilidad laboral y de protección del trabajador, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la excepción de caducidad y de preclusión opuesta por la demandada Ilustre Municipalidad de María Elena.

II.- Que **SE RECHAZA** en todas sus partes la acción de Tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido deducida por doña Jacqueline Paola Ochoa Valenzuela en contra de su ex empleadora, Ilustre Municipalidad de María Elena, representada legalmente por don Omar Norambuena Rivera, todos ya individualizados.

III.- Que **SE ACOGE** la demanda subsidiaria interpuesta por doña Jacqueline Ochoa Valenzuela en contra de su ex empleadora, Ilustre Municipalidad de María Elena, representada legalmente por don Omar Norambuena Rivera, todos ya individualizados, en los siguientes términos:

- a. Se declara que el despido de que fue objeto la actora es injustificado, en razón de no haberse respetado los requisitos legales para su validez, por lo cual se condena a la demandada al pago de los siguientes montos:



1. Indemnización por años de servicio equivalente a siete años:
\$9.559.564.-

2. Recargo por mandato del artículo 168 literal b) del Código del Trabajo equivalente al 50%: **\$4.779.782.-**

3. Indemnización sustitutiva del aviso previo: **\$1.365.652.-**

b. Que se rechaza el cobro de feriado proporcional intentado por doña Jacqueline Paola Ochoa Valenzuela.

IV.- Que cada parte pagará sus costas al no haber resultado ninguna de ellas completamente vencidas.

V.- Que las sumas ordenadas pagar deben ser reajustadas y devengan intereses conforme a las reglas dispuestas en artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI.- Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, pasen los antecedentes a la Unidad del Cumplimiento del tribunal para los fines a que haya lugar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

R.U.C. 20-4-0241543-7

R.I.T. T-2-2020

Dictada por doña **Lisette Lorena Morgado Lara**, Juez Suplente del Juzgado de Letras y Garantía de María Elena.

En María Elena, a once de enero de dos mil veintiuno, notifiqué por el estado diario sentencia que antecede.

