

PODER JUDICIAL

CHILE

IQUIQUE, diecisiete de julio de dos mil diecinueve.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, compareció ante este Tribunal don GONZALO ANTONIO ARTAL HAHN, periodista, con domicilio en Manuel Castro Ramos N° 2415, Iquique, quien interpone denuncia de Tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales en contra de SERVICIO NACIONAL DE TURISMO, REGION DE TARAPACA, representado por su directora (s) doña MARINA FERREIRA QUILILONGO, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Serrano N° 145, Oficina 401, Iquique.

Indica que comenzó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para el Servicio el 01 de febrero de 2017, cumpliendo labores en la ejecución del Programa FNDR denominado CAPACITACION, FORTALECIMIENTO Y PROMOCION TURISMO REGION DE TARAPACÁ como encargado de relaciones comunicacionales de dicho programa. Dicha contratación se extendería hasta el 30 de abril de 2017, pero se renovó su contratación hasta el 31 de diciembre de 2017 y a partir del 01 de agosto del 2017 fue ascendido como Encargado de Promoción y Marketing de Sernatur Tarapacá. Por último, el 12 de enero de 2018, según Resolución exenta N° 266/9/2018, se prorroga su contrata hasta el 31 de diciembre de 2018.

La remuneración mensual que percibía como profesional Grado 10 del escalafón era de \$1.445.328, monto que cada tres meses, gracias al Programa



de Mejoramiento de Gestión, PMG, ascendía a una renta líquida de \$2.624.620.-

Señala como antecedentes de las vulneraciones que denuncia y hechos constitutivos de las mismas, se inician al poco tiempo de asumir, en calidad de subrogante como Directora del Servicio, doña Marina Ferreira Quililongo.

Indica que todo comenzó tras señalar que sería conveniente continuar realizando las acciones contenidas en el FNDR de la administración anterior, ya que en se trataría de un proyecto impulsado por el Consejo Regional de Tarapacá, con un plan de inversión regional que contaba con un plazo acotado de ejecución en el tiempo y que nunca se direccionó en pos de favorecer a una administración de turno, ya que inclusive, debían trabajar para exponer lo realizado y lo que se pretendía realizar al mismo CORE; señala que este comentario no cayó bien en la directora aludida, quien habría señalado que sería el Seremi de Economía quien determinaría las nuevas directrices a seguir.

A partir de entonces la Directora sostuvo que debían seguir a cabalidad los nuevos lineamientos del gobierno, señalándoles constantemente la denunciada que: *“al que no le gustaba, la puerta era bien ancha”*, lo que generó un ambiente tenso, especialmente para el actor, comenzando a ser objeto de sus presiones, amenazas y constantes acosos.

Continúa relatando que a fines de mayo la señora Directora (s) publicó en el WhatsApp grupal del Servicio que al terminar la jornada yo había dejado prendida la luz de mi oficina, agregando que esa era una falta grave que podía informarse a Santiago. Por esos mismos días, además, habría dejado de llamarle por su nombre, y comenzó a llamarme “marketing”.



Luego, indica, la referida Directora habría comenzado a pedirle informes cuya pertinencia era al menos dudosa y que involucraba trabajos en áreas que no eran en ningún caso las que le correspondían y para la realización de estos informes le daba una o dos horas como máximo, pese a lo cual, con gran esfuerzo e incluso angustia, lograba realizar.

Agrega que luego, cuando solicitó sus vacaciones, la señora Ferreira, sin darle mayores explicaciones ni tener una justificación para ello, se las negó. Esta negativa se habría repetido cada vez que solicitó sus vacaciones, en al menos cuatro ocasiones.

Agrega que el día 22 de junio del corriente, cuando ya había terminado su jornada laboral, recibió un mensaje de whatsapp de la referida, mediante la cual le enviaba una foto de una pantalla de computador prendida y luego escribía “*me dejaste prendido eso*”.

Luego, tras volver de una licencia médica, se encontró con la desagradable sorpresa que el equipo pc que tenía asignado para desarrollar sus funciones, se le había cambiado sin su autorización la clave de acceso, recibiendo ayuda del soporte técnico de Santiago para poder ingresar al equipo, y que tampoco tenía acceso a sus correos electrónicos de trabajo, ya que la clave de acceso a los mismos también había sido cambiada.

A continuación expone que el día martes 03 de julio de 2018, sin motivo, lo eliminó del grupo de WhatsApp “*Equipo Sernatur Tarapacá*” donde estaban todos quienes trabajaban en el servicio, sirviéndoles éste como una útil herramienta de comunicación interna y de preparación para lo externo; por esta situación solicitó explicaciones por dicho acto, siendo por ello reincorporado el día 06 de julio.



Señala que al relatado acoso y mal trato del que lo hacía objeto la señora directora, agregó luego la indiferencia y la exclusión de su persona. Así fue que en una decisión insólita lo habría marginado de una reunión de planificación y posterior viaje a la FIEXPO, pese a que, como encargado de marketing y promoción era la persona más idóneo para asumir el desafío. Pero indica que, posteriormente, cuando se generaron problemas con dicho programa, se le responsabilizó por lo ocurrido.

Sostiene que todas estas circunstancias le generaron una creciente angustia, mezclado con sentimientos de desazón que cambiaron su estado de ánimo, provocándole insomnio y malestar generalizado, lo cual se vio agravado con su desvinculación, que no fue sino el corolario del sistemático acoso del cual se me hizo víctima por parte de la señora Directora (s) doña Marina Ferreira.

Así, la señora Ferreira el día 27 de junio de 2018, al momento de notificarlo de su desvinculación le señaló en forma burlesca “*Ahora si vas a poder tomar las vacaciones que querías*” y Sonrió.

Por todo lo expuesto afirma que su despido fue el resultado final que la directora aludida buscó y por cierto propició, siendo indicio de ello el que las imputaciones que se le hacen en dicha comunicación no son efectivas, en el caso del supuesto incumplimiento a sus obligaciones laborales y, además, vagas e imprecisas en el caso de una pretendida falta de respeto hacia la señora directora (s) y una compañera de trabajo.

Respecto de las faltas aducidas en la resolución de despido, jamás se le dio oportunidad de defenderse, no existiendo un procedimiento sumario o investigación que determinara la efectividad de las faltas y su responsabilidad



en ello, por lo que sostiene que su desvinculación constituye una arbitrariedad que corona el mal trato y discriminación de que se le hizo objeto, pues el despido carece de suficiente causa fundante, siendo la verdadera causa de su desvinculación la evidente animadversión de su superior jerárquico, lo que corroboró pues en una reunión, posterior a su despido, aquella habría señalado que *de ahora en adelante debían trabajar tranquilos, puesto que los cargos que le habían pedido, textual, fueron tomados, por lo que no habrían más cambios.*

En lo concreto indica que con fecha 27 de junio de 2018 se le comunicó que, por resolución exenta 471 del 26 de junio de 2018, se determinó poner fin a su contrato de trabajo, aclarándosele que trabajaba sólo hasta el 01 de agosto de 2018, señalando la comunicación referida que la exoneración se debía a que *“no ha llevado el control del contrato para la prestación del servicio denominado “Plan Comunicacional Brandbook y Marca Región”, “incumpliendo su rol de contraparte técnica del contrato al no supervisar los plazos de entrega de los informes establecidos en los términos de referencia (Brief)”*.

Argumenta que lo anterior no es efectivo, pues el referido rol de contraparte técnica lo compartía con la propia señora Ferreira, siendo por tanto y en todo caso cualquier incumplimiento de dicho rol, de responsabilidad de ambos. Luego, señala que no es efectivo que no haya incumplido con dicho rol, por cuanto la demora en la ejecución del componente denominado *“Capacitación, Fortalecimiento y Promoción Turística Región de Tarapacá”* en específico del contrato para la prestación del servicio denominado *“Plan Comunicacional Brandbook y Marca Región”*, se debió a decisiones tomadas en su momento por sus superiores atendidas circunstancias que se evaluaron



en su momento, pues se propuso a la adjudicataria del contrato, por la directora de la época, doña Carolina Quinteros, aplazar el inicio del proceso, fundada en que en la época estival la convocatoria sería muy poca y dificultosa, lo que atentaba contra la idea de que aquél debía ser ampliamente difundido y participativo, ello, sumado a que debían avocarse a sacar adelante otras actividades en las cuales eran parte junto a la I. Municipalidad de Iquique, tales como el Tambo Andino y la Primera Feria Gastronómica de Tarapacá, por lo que aquella determinó que se decidiera dejar en “Stand by” el inicio del referido proceso.

Expone que retomado el proceso en el mes de marzo de 2018, como se había acordado y se le había instruido, este sufrió las demoras propias de todo proceso de su naturaleza, no existiendo ninguna circunstancia, al menos atribuible a su persona, que pudiera determinar el incumplimiento que se pretende.

Respecto a las faltas de respeto que se le imputan en la carta, que señala: *”Cabe hacer presente lo ocurrido en la reunión sostenida con fecha 12 de junio de 2018, en la Dirección Regional de Turismo de la Región de Tarapacá, en la cual faltó el respeto de manera directa ala funcionaria Sra. Cecilia Baldovino y su jefatura superior, la Directora Regional (s) Sra. Marina Ferrerira, propinando improperios a ambas, lo cual consta en correo electrónico enviado el mismo día por la Sra. Baldovino a la Directora Regional (s) en el cual se hizo presente que...”* no me parece adecuada la actitud del funcionario Sr. Gonzalo Artal, encargado de la Unidad de Promoción y Marketing de esta Dirección, considerando que las formas son muy importantes especialmente en un Servicio Publico y especialmente en lo que dice el respeto y dignidad de las personas, yo creo que con sus dichos y



actitudes le faltó gravemente a estos principios, independientemente si se está o no de acuerdo con alguna indicación o directriz por parte de las jefaturas del Servicio, no hay justificación para la grosería, la vulgaridad y el matonaje...”

Al respecto afirma que si hizo saber su molestia en dicha reunión, tras el acoso laboral sistemático que venía padeciendo, siendo un desahogo a un malestar por la escasa colaboración que se le estaba brindando para solucionar el tema. En la señalada reunión de 12 de junio de 2018 se le hizo ver que se le sindicaba como exclusivo responsable de los atrasos en la ejecución del proceso “*Marca Región*” y que se le instruiría un sumario por ello; esta actitud que consideró injusta (dado que sólo cumplió instrucciones), generó una pequeña discusión con la directora Subrogante, la que jamás llegó al extremo de generar “*un ambiente hostil*” como pretende instalar la carta de despido.

Concluye sosteniendo que su desvinculación constituye el acto final del sistemático y reiterado hostigamiento y discriminación de que se le hizo objeto por parte de la señora Directora (s) del Servicio, lo cual determina la existencia de una vulneración a sus derechos fundamentales, ocurrida con ocasión del despido, del momento en que la resolución que informa su desvinculación fue precedida de continuos episodios de vulneración en que se le acosó y discriminó laboralmente y porque dicha desvinculación carece de fundamento real, arguyendo razones falaces, confusas e imprecisas y que buscan ocultar la verdadera motivación del acto y que no es sino la animadversión que la directora (s) del servicio tenía hacia su persona.

Indica como antecedente que, luego de recibir conceptos de Muy Bueno y Excelente a fines del año 2017, argumentando por la evaluadora de turno



que “*destacaba por mi buen humor y creatividad a las buenas relaciones del equipo*”, pasó, tras la evaluación de la directora subrogante, a acumular todos los conceptos vinculados a malo y deficiente, argumentando que era un profesional sin voluntad de mejorar, que carecía de discreción en temas laborales internos, que carecía de puntualidad y me ausentaba de la oficina sin aviso. En definitiva, terminó con deficiencia en todas las mediciones y en menos de seis meses pasó de lo óptimo a lo más nefasto con calificaciones que fueron realizadas con posterioridad a las notificaciones de adelanto de termino de sucontrata, todo ello parte de un montaje en su contra.

Señala que la terminación anticipada de la contrata debe entenderse restrictivamente y deberá limitarse a casos debidamente fundados sobre criterios objetivos, debidamente acreditados, que impidan arbitrariedades, agregando que deberán considerarse a tales efectos la evaluación del desempeño del funcionario y la continuidad o no de planes y programas, para cuyos efectos requiere la elaboración de procedimientos objetivos, todo lo cual no ocurrió, pues ni siquiera fui sometido a sumario u otro proceso que permitiera sostener las temerarias acusaciones realizadas por su jefatura a la hora de justificar la desvinculación.

Así las cosas, el acto administrativo que ordenó su desvinculación es un acto lesivo y discriminatorio, que vulnera una serie de garantías constitucionales que lo amparan, precisando que las conductas lesivas han tenido lugar con ocasión de la terminación de la contratación del compareciente, teniendo como sujetos activos a las autoridades del Servicio, quienes han vulnerando los derechos fundamentales del compareciente.



Con ello el empleador no preservó la vida y salud de sus trabajadores, discriminándolo arbitrariamente, por lo que vulneró la garantía asociada a la integridad psíquica, a través de la figura de acoso laboral y la de no discriminación, consagrada en el citado artículo 2 inciso 2° en relación al 485, ambos del Código del Trabajo.

Especifica como indicios suficientes de vulneración los siguientes:

- a) Término de contrato sin justificación suficiente.
- b) Ausencia de un procedimiento sumario o investigación que determinara la efectividad de las faltas que se le imputan en la decisión de exoneración.
- c) Los constantes hostigamientos y acoso de que fue objeto por parte de la señora Directora (s) del Servicio.
- d) Las arbitrarias exclusiones de actividades y reuniones propias de sus labores que se materializaron por orden de la Directora Subrogante del Servicio Marina Ferreira.
- e) Las constantes amenazas de sumarios y/o de desvinculación que le profería la Directora (s)
- f) Trato inadecuado por parte de su superior jerárquico, la señora directora (s) ya individualizada, quien le dio un trato del todo inapropiado e hizo todo lo posible por afectar su salud mental y desestabilizar su posición laboral.

Sostiene que debido a la desvinculación arbitraria y anticipada ha dejado de percibir sus remuneraciones a razón de \$1.795.646.- en el mes de



Agosto, cosa que ocurrirá de igual forma en Octubre y Noviembre, sumados las remuneraciones con Bonos de PMG de \$3.285.824.- de Septiembre y Diciembre de 2018, fecha en la que legalmente la contrata pierde su vigencia, pidiendo que por ello se le pague a título de lucro cesante la suma de \$11.958.586.- (once millones novecientos cincuenta y ocho mil quinientos ochenta y seis mil pesos).

Pide, además, que se declare que, con ocasión del despido, se han vulnerado los derechos fundamentales de integridad física y psíquica, y de no discriminación; Como medidas para la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos, ordenar el reintegro a sus funciones, dejando sin efecto Resolución de fecha 27 de junio de 2018 que pone término anticipado a su contrata, con pago íntegro de sus remuneraciones por el tiempo que estuvo separado de su trabajo y, en subsidio, se ordene el pago de una indemnización equivalente a once meses de la última remuneración mensual.

SEGUNDO: Que, contestando la demanda, se solicitó el rechazo de aquella en todas sus partes. Al respecto, MARIA PIA CIFUENTES FERNANDEZ, Abogado Procurador Fiscal (S) de Iquique del Consejo de Defensa del Estado, por el SERVICIO NACIONAL DE TURISMO REGION DE TARAPACA, argumenta que en este caso no existe ninguna vulneración de derechos fundamentales, produciéndose un término fundado, motivado y ajustado a la legalidad de una contrata.

Alega, primeramente, la excepción de incompetencia absoluta del tribunal por no resultar aplicables las normas laborales a las relaciones existentes entre los funcionarios públicos y el Sernatur, indicando que el



artículo 420 del Código del Trabajo no señala dentro de las materias de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, aquellas derivadas de vinculaciones que escapan a la órbita del Derecho Laboral, como en este caso, pues, el demandante es ex-funcionario del Servicio Nacional de Turismo Región de Tarapacá, y entre ambos jamás existió una relación laboral regida por el derecho del trabajo y la existencia de determinadas características laborales, como el horario y jornada de trabajo, la dependencia de una jefatura, el pago mensual de una remuneración, no modifican la normativa legal pertinente, fundamentalmente el Estatuto Administrativo, por lo que este Tribunal sería absolutamente incompetente para conocer la demanda de autos.

Agregas que el contenido normativo de Ley N°20.087 está referido sólo a los trabajadores y empleadores regidos por el Código del Trabajo, no existiendo en su tramitación parlamentaria ni en el trabajo del Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional, referencia alguna al sector público.

En subsidio, alega la excepción de falta de legitimación activa del demandante y pasiva del Servicio Nacional de turismo región de Tarapacá para ser demandado en estos autos, pues la vinculación del denunciante con el Servicio Nacional de Turismo Región de Tarapacá, no participaría de las características propias de las relaciones laborales establecidas en el Código del Trabajo, consecuentemente, el actor no tiene la calidad de "trabajador" de conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo, por regirse por el estatuto administrativo y el organismo denunciado no reúne las características de "empleador" de conformidad a la misma normativa, por lo que el demandado carecería de legitimación pasiva para ser emplazado en estos autos, pues no detenta la calidad de "empleador" respecto del denunciante, conforme a los términos del artículo 3° del Código del Trabajo. Por otra parte,



el demandante carece de Legitimación activa pues no tiene la calidad de "trabajador" según la definición de la misma norma.

Respecto al fondo, niega que el organismo demandado habría incurrido en acciones u omisiones vulneradoras de garantías constitucionales, así como tampoco en actos de discriminación en perjuicio del denunciante. Agregando que no es efectivo que la desvinculación del actor constituya el acto final del sistemático y reiterado hostigamiento a que habría sido sometido el actor, pues las consideraciones que se tuvieron en vista para la desvinculación constan en la Resolución Exenta RA N° 471, de fecha 26 de Junio de 2018, del Servicio Nacional de Turismo, que expuso: A.- "... que el funcionario, que se desempeña como Encargado de Marketing en la Dirección Regional de Turismo de la Región de Tarapacá, quien dentro de sus funciones tiene a su cargo la ejecución del componente de Promoción Nacional e Internacional del Programa financiado con recursos del Fondo Nacional de Desarrollo Regional, "FNDR", denominado "Capacitación, Fortalecimiento y Promoción Turística Región de Tarapacá" , Código 81P 30400422-0, no ha llevado el control del contrato para la prestación del servicio denominado "Plan Comunicacional Brandbook y Marca Región", ejecutado en el marco del programa FNDR antes mencionado, y que fue formalizado mediante Orden de Compra NQ 2624-193-CM17 de fecha 5 de Diciembre de 2017, por un monto de\$ 37.000.000.-, incumpliendo su rol de contraparte técnica del contrato al no supervisar los plazos de entrega de los informes establecidos en los términos de referencia (Brief) de la compra, los cuales debieron realizarse a los 30 y 90 días corridos contados desde la fecha del acto administrativo que aprobó la adquisición, indicando al ser consultado por su jefatura directa por el tema que existieron cambios en los plazos de entrega , los cuales no fueron aprobados



por ningún acto administrativo, haciendo entrega recién el 8 de Junio de 2018, a su superior del primer informe, el cual no cumplía con la forma de entrega estipulada en el contrato de prestación de servicios suscrito".

Señala que el respaldo de estas afirmaciones se encuentran en que el actor tenía el cargo de "Encargado de Marketing" y de conformidad al perfil del cargo que desempeñaba el actor, el objetivo del mismo era diseñar, elaborar, implementar y supervisar planes y programas de promoción turística de la región, bajo los lineamientos del Servicio. Agrega que con fecha 11 de Noviembre de 2016, el Gobierno Regional de Tarapacá (Gore), y el Servicio Nacional de Turismo (Sernatur) celebraron el Convenio de Transferencia de Recursos con el Servicio Nacional de Turismo para la ejecución del Programa denominado "CAPACITACION, FORTALECIMIENTO Y PROMOCION TURISMO DE LA REGION DE TARAPACÁ" CODIGO BIP 30400422-0, con cargo al Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR) para ser ejecutado por el Servicio Nacional de Turismo de la Región de Tarapacá, por \$2.500.007.000. El Consejo Regional de Tarapacá, en sesión de fecha 29 de Agosto de 2016, acordó y aprobó la ejecución del programa referido, aprobando a su vez este Convenio el Servicio Nacional de Turismo, mediante Resolución Exenta N° 170 de fecha 7 de diciembre de 2016. Explica que el proyecto tenía por objetivo el desarrollo de un programa global de fortalecimiento de turismo sustentable que permita desarrollar el potencial turístico de la región desde las distintas líneas de acción definidas en el Plan Nacional y Regional de Turismo Sustentable para la industria del turismo. Esta alternativa pretende lograr un posicionamiento del turismo como una de las actividades económicas más importante de la región.



Señala que el componente N°5, sobre promoción nacional e internacional, el responsable de su ejecución era el demandado, como Encargado de la Unidad Marketing de la Región de Tarapacá y en el Convenio celebrado, se estableció que entraría en vigencia a partir del último acto administrativo que lo apruebe y se extendería hasta 90 días corridos posterior al plazo de ejecución del programa y el plazo de ejecución comenzaría a regir desde la fecha en que el Gobierno Regional disponga de los recursos a la entidad ejecutora y se extenderá dependiendo de la duración de cada proyecto.

Indica que el Programa FNDR considera un plazo de ejecución de 2 años, comenzando con fecha 13 de Diciembre de 2016, teniendo fecha de término el 13 Diciembre de 2018, por lo que resultaba fundamental el cumplimiento de los programas dentro de los plazos establecidos.

Explica que para ello, el Servicio Nacional de Turismo, Región de Tarapacá, elaboró un Convenio Marco de Campañas Comunicacionales (BRIEF) cuyo objetivo era la contratación del Servicio de Asesoría Creativa para desarrollar la marca regional turística y el brandbook (Manual de Marca) de la Región de Tarapacá, en que se buscaba contratar una agencia de marketing o consultora experta para desarrollar el "Diseño y generación de una propuesta de estrategia de posicionamiento Marca Turística del destino Tarapacá". De igual forma se requería desarrollar un brandbook o guía comunicacional de marca.

El objetivo general era crear una marca turística propia del Destino Tarapacá basada en las características identitarias y auténticas de la región y proponer una estrategia de apropiación y posicionamiento para fortalecer el desempeño de la industria turística regional.



Así es como se estipuló en la cláusula "plazo de ejecución" del convenio, que la asesoría creativa debía comenzar el día siguiente hábil al de la total tramitación del acto administrativo que apruebe el contrato y se estableció que el plazo total para la asesoría creativa era de 90 días corridos, indicándose que la Contraparte Técnica, estaría conformada por la Directora Regional de Turismo y el Encargado de la Unidad de Promoción del Servicio Nacional de Turismo, Región de Tarapacá, cargo que de acuerdo a la estructura actual del servicio corresponde al Encargado de Marketing, el que desempeñaba el demandante.

Consta en el Memorándum N° 513 de fecha 30 de Noviembre de 2017, que la unidad ejecutora es la Unidad de Marketing, que se encontraba a cargo del demandante, así, dentro de las funciones del demandante se encontraba la ejecución del componente N°5: "Promoción Nacional e Internacional" del FNDR denominado "Capacitación, Fortalecimiento y Promoción Turística Región de Tarapacá", Código BIP 30400422 -0. Agrega que por las partidas MARCA REGION por \$25.000.000.- y (ii) Plan Comunicacional (BrandBook o Manual de Marcas) por \$12.000.000.-, se emitió la Orden de Compra N°2624-193-CM17 con fecha 5 de diciembre de 2017, por el monto total de \$37.000.000.- señalándose expresamente en la orden de compra el nombre de "Campaña Comunicacional Brandbook y Marca Región de Tarapacá". El servicio fue adjudicado a la Agencia Atalah y Vivero, emitiéndose, respecto a las dos partidas señaladas precedentemente, la Orden de Compra N° 2624-193-CM17 de fecha 5 de Diciembre de 2017, por un monto de \$ 37.000.000.-

La aceptación por parte del adjudicatario se produjo el 26 de Marzo del año 2018, por lo que el plazo para ejecutar el proyecto comenzó a correr a



partir del 27 de Marzo del año en curso, venciendo el primer plazo, de 30 días, el 27 de Abril del año 2018.

Explica que el adjudicatario, dentro de esos plazos, debía entregar informes que debían ser aprobados por la Contraparte técnica y encargado del referido contrato. Y que el demandante no supervigiló el cumplimiento de los plazos de entrega de los informes, los cuales debían evacuarse por la empresa adjudicataria del contrato y aprobados por el demandante, dentro de 30 días de la aprobación de la orden de compra citada, el segundo dentro de los 60 días, y así sucesivamente, pero, ninguno de estos plazos fue supervigilado por el demandante, y solo una vez que se le requirió el informe por la jefatura, el 8 de junio de 2018, se entregó un documento, provisorio, el que sería insuficiente y que no reunía los requisitos de informe ni la forma de entrega de acuerdo a lo estipulado.

Agrega que el segundo hecho que motivó la decisión del término anticipado de la contrata, fue que "...en reunión sostenida con fecha 12 de junio de 2018, en la Dirección Regional de Turismo de la Región de Tarapacá, el funcionario se alteró, faltando el respecto de manera directa a la funcionaria Cecilia Baldovino y a su jefatura superior, la Directora Regional (S), Sra. Marina Ferreira, propinando improperios a ambas, lo cual consta en correo electrónico enviado el mismo día por la Sra. Baldovino a la Directora regional (S), en el cual hizo presente que : "...no me parece adecuada la actitud del funcionario Sr. Gonzalo Artal, encargado de la Unidad de Promoción y Marketing de esta Dirección, considerando que las formas son muy importantes especialmente en un servicio Público y especialmente en lo que dice el respeto y dignidad de las personas, yo creo que con sus dichos y actitudes el faltó gravemente a estos principios, independientemente si se está



o no de acuerdo con alguna indicación o directriz por parte de las jefaturas del Servicio, no hay justificación alguna para la grosería, la vulgaridad y el matonaje. Como una de las personas aludidas por sus dichos me siento en completa indefensión frente a esta persona, no me siento capaz de poder compartir en una instancia laboral con él, puesto que no logra contenerse y me resulta sumamente agresivo. Lamento profundamente esta situación que desde que trabajo en el servicio (2002) nunca había vivido...", lo cual habría producido un ambiente hostil en la Dirección Regional mencionada y ha deteriorado el buen clima laboral de dicha oficina."

Este hecho se habría producido en una reunión en que se encontraban presentes varios funcionarios del Servicio Nacional de Turismo, Región de Tarapacá, entre otros, Sonia Chang, Cecilia Baldovino, la Directora, Marina Ferreira y el demandante, Gonzalo Artal, todos quienes habrían presenciado que se trató el tema de la Marca Región, señalando Gonzalo Artal que se encontraba en condiciones de iniciar los procesos de pago, a lo cual la Directora le señaló que estaba atrasado y que no había forma de justificar dicho atraso y que no podía autorizar los pagos en esas condiciones y que por lo demás, el único informe que se había emitido era de carácter provisorio e incompleto, ante lo cual el actor se molestó y perdió totalmente el control profiriendo garabatos e insultos a la Directora, interviniendo Sonia Chang y Cecilia Baldovino diciéndole que no era forma de hablar, ante lo cual el Sr. Artal se enojó más, se puso de pie lanzándole a todos "váyanse a la concha de su madre", abandonando la sala de reunión.

Respecto a lo que el demandante alega, en cuanto a que se le hubiese realizado un sumario administrativo, por dichos hechos, resguardando así garantía al debido proceso, afirman que la naturaleza del empleo a contrata



del actor, de acuerdo a su contrato, duraba "mientras sus servicios sean necesarios", lo que va de acuerdo con el Estatuto Administrativo, que en su artículo 3° los define como: "Aquél de carácter transitorio que consulta la dotación cuerpo legal, que dispone que dichos empleos durarán, como máximo, solamente hasta el 31 de diciembre".

Por ello concluye que el cese de la contrata de un empleado por la causal antedicha, es el resultado del ejercicio de la facultad legal de la respectiva jefatura superior de poner fin en forma anticipada a este tipo de desempeño, por lo que no podría considerarse la expiración anticipada de la contrata del actor, como una actuación discriminatoria. Por ello sostienen que en la terminación anticipada de la contrata del demandante, no existió ninguna vulneración de garantías ni afectación de derechos fundamentales, ni mucho menos actuaciones arbitrarias o desproporcionadas que puedan perseguirse y sancionarse a través de un procedimiento de tutela laboral, habida cuenta que lo único que puede advertirse es que la autoridad ejerció el derecho de ponerle término, en la forma establecida en la ley.

Respecto de otros hechos argüidos por el demandante, expresan no ser efectivo los mismos, en lo particular señalan que la Directora (S), señora Marina Ferreira Quililongo, trabaja en Sernatur Tarapacá desde el año 2013, y es la encargada de Administración y Finanzas hasta la fecha, además de ser la Directora Subrogante, desde el 5 de febrero de 2017, la que siempre mantuvo buen trato y cordialidad con el demandante y con todos los funcionarios.

En lo que respecta a las instrucciones referidas a los nuevos lineamientos que indicó la Directora Subrogante, distintas a los lineamientos dados para el programa FNDR de la administración anterior, indican que no



pueden considerarse como acoso pues con el cambio de gobierno asumieron nuevas jefaturas y obviamente se debían seguir los instructivos del nuevo Seremi de Economía, Fomento y Turismo, cartera a la cual pertenece el Sernatur.

Respecto al hecho de que a fines de Mayo la Directora (S) publicó en el whatsapp del servicio que al término de la jornada el Sr. Artal había dejado prendida la luz de su oficina, señalando que era una falta grave que podía informarse a Santiago, alega que era obligación de la Directora Subrogante, como encargada de Administración y Finanzas, velar por la correcta administración de los recursos y de los gastos incurridos como es la luz y el agua y por la eficiencia energética que está dentro de las políticas de ahorro energético de la institución.

Respecto a que la Directora no se refería al demandante por su nombre, señalándolo como "marketing", no sería efectivo. Lo mismo respecto a lo afirmado por el actor en cuanto a que se le solicitaba informes que no correspondían y acerca de materias que no eran de su competencia, para cuya ejecución tampoco se le daba tiempo, exigiéndole su inmediata realización. Señalan que nunca se le exigió una tarea que estuviera fuera del ámbito de sus funciones. Indica que a propósito de la visita del Ministro de Economía al Museo Corbeta Esmeralda, la Dirección Nacional de Turismo y la Seremi de Economía le solicitaron a la Directora Subrogante el flujo de llegadas de turistas a Iquique, además de preparar información contingente y estadística de la gestión turística de la región, lo cual le permitiría abordar temas atinentes con la prensa local, lo que el demandante se negó a realizar, debiendo la Directora Subrogante solicitar apoyo a la Dirección Nacional de Turismo y a otros funcionarios de su Dirección Regional.



Respecto a la denuncia del actor de que en, al menos, cuatro ocasiones la Directora se negó a otorgarle sus vacaciones, sin justificación, afirma que en dos ocasiones la Directora (S) rechazó la solicitud de vacaciones del demandante una verbal y la otra por sistema intranet del Sernatur (fines de junio julio), considerando que por razones de buen servicio el demandante debía de levantar mesas de trabajo con los empresarios y efectuar reuniones en vistas de las actividades que se iban a realizar por un feriado largo y en vacaciones de invierno, como Encargado de Marketing, no efectuando ninguna de las dos instrucciones.

Respecto del hecho del día 22 de Junio de 2018, en que al término de su jornada de trabajo, recibió un wathsap de la Directora con una foto de una pantalla de computador prendida, reitera que las políticas del Sernatur, se encuentra el velar por la eficiencia energética, siendo obligación y responsabilidad de cada funcionario dejar apagado el computador, entre otras acciones, por lo que no podría considerarse acoso una advertencia de este tipo que es obligatoria para todos los funcionarios.

Respecto al hecho de que al volver de una licencia médica se habría encontrado el actor con que habían cambiado las claves de acceso a su computador, como también la de su correo electrónico, alegan desconocer si es efectivo lo señalado por el demandante, pero de haber ocurrido lo más probable es que la clave del computador del demandante haya expirado en ese período, ya que nadie ocupa los computadores ajenos porque las claves son personales.

Respecto de que el 3 de Julio de 2018 la Directora lo eliminó del grupo de wathsap de la oficina, indica que el mismo no es una herramienta



institucional y el demandante fue eliminado por la Directora (S) debido a que enviaba imágenes con mensajes políticos, además que se encontraba haciendo uso de licencia médica por treinta días, a contar del 3 de Julio de 2018, siendo agregado el actor al chat grupal una vez que volvió de su licencia médica.

Respecto a la marginación de la reunión de planificación y posterior viaje a la FIEXPO, indica que la Directora Subrogante determinó que asistirían los funcionarios Alejandro Mallea en su calidad apoyo "convention" y Ricardo Hidalgo y que el demandante, en su calidad de Encargado de Marketing, no era el más idóneo para asistir a la FIEXPO porque nunca, desde que asumió su cargo, se había reunido con los empresarios ni gestionó mesas públicas y/o privadas y porque las grandes ferias estuvieron a cargo de personal a honorarios.

Respecto de algunos los libros que el actor habría apartado, señala que la Directora envió un correo electrónico, con copia a la Dirección Nacional de Turismo, debido a que el demandante estaba solicitando llevarse libros, ante lo cual, se le hizo presente que no podía llevarse libros de propiedad del Sernatur.

Respecto a la evaluación de desempeño del período anterior a su desvinculación, indica que la misma obedeció al deficiente desempeño del actor en ese período.

Reafirma que ningún acto de discriminación se realizó respecto del actor y basado en alguna distinción exclusión o preferencia respecto a su persona fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.



Por otra parte, niega que los supuestos daños sufridos por el demandante a consecuencia de las acciones denunciadas en la demanda, sean consecuencia de actos de acoso o vulneratorios realizados por el servicio demandado y que la Mutual de Seguridad, informó que la resolución de Calificación del trabajador finalizó su proceso de evaluación de su patología y cuyo dictamen del Comité Calificador de ese organismo calificó de origen común.

TERCERO: Que, la cuestión controvertida esencial a determinar en este litigio, se refiere a dilucidar las normas que rigen la relación de trabajo entre las partes y la existencia de vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, denunciada por el actor en relación a la corporación demandada.

CUARTO: Que, respecto a la acción de tutela fundada en la vulneración de derechos fundamentales, basado, de acuerdo al relato proporcionado en la demanda, en que con ocasión del despido se habría vulnerado el derecho a la integridad física y síquica del actor y a la garantía de no discriminación, señalando como fundamentos fácticos del mismo que el término del contrato de trabajo se debió a una serie de hechos relatados en la demanda y ocurridos durante el transcurso de la relación laboral.

En lo esencial expuso que se desempeñaba como encargado de Promoción y Marketing de Sernatur Tarapacá, hasta el 1 de Agosto de 2018, fecha en que se le puso término anticipado a su contrata, producto del acoso laboral sufrido por parte de la Directora (S) del servicio, doña Marina Ferreira Quililongo, pues su desvinculación fue precedida de continuos episodios de



vulneración en que se le habría discriminado laboralmente, careciendo de fundamento real su despido.

Que la competencia entregada a este tribunal por las partes se refiere al análisis de la existencia de vulneración de derechos fundamentales ocurridos *con ocasión del despido*, por tanto, desde ya este sentenciador rechazará todos los fundamentos fácticos entregados por la demandante referidos a hechos ocurridos durante la relación de trabajo, por no ser atingentes a la acción propuesta.

Sin perjuicio de lo señalado, todos los hechos que fueron relatados con alguna determinación temporal en la demanda, se encuentran alcanzados por la caducidad de la acción de aquella dispuesta en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Así, del relato propuesto por el actor sólo quedaría un hecho a analizar para determinar o no la existencia de la vulneración denunciada, cual es que el actor alude haber sido despedido sin fundamento real, en forma discriminatoria y con vulneración a sus derechos fundamentales.

En relación a ello la demandada indicó que se le comunicó, mediante resolución de la autoridad respectiva, el término de la contrata basado en que el actor, como Encargado de Marketing en la Dirección Regional de Turismo de la Región de Tarapacá, quien tenía a su cargo la ejecución del componente de Promoción Nacional e Internacional del Programa financiado con recursos del Fondo Nacional de Desarrollo Regional, *no habría llevado el control del contrato para la prestación del servicio denominado "Plan Comunicacional Brandbook y Marca Región"*, incumpliendo su rol de contraparte técnica del contrato, *al no supervisar los plazos de entrega de los informes establecidos*



en los términos de referencia de la compra, los cuales debieron realizarse a los 30 y 90 días corridos contados desde la fecha del acto administrativo que aprobó la adquisición.

Agregó también la accionada un segundo hecho como motivación de la decisión de término anticipado de la contrata, cual es, que *en una reunión sostenida en la Dirección Regional de Turismo, con fecha 12 de junio de 2018, el demandante se alteró, faltando el respeto a la funcionaria Cecilia Baldovino y a su jefatura superior, la Directora Regional (S), Sra. Marina Ferreira, propinando improperios a ambas, lo cual habría producido un ambiente hostil en la Dirección Regional mencionada.*

Que, al análisis de los hechos referidos, es de opinión de este Juez que los mismos, como fundamento de la acción alegada, carecen de las características y entidad suficiente como para entender vulneradas las garantías constitucionales de Integridad física y psicológica, y tampoco para entender la existencia de una discriminación arbitraria, situación que no resulta, además, suficientemente explicada en la demanda, comprendiendo sí que las razones comunicadas por el servicio al trabajador demandante pueden no ser efectivas o no tener la entidad suficiente como para autorizar el fin de la relación de trabajo, pero entiende este sentenciador que aquello debe examinarse en otro ámbito, como la misma parte lo sugiere subsidiariamente, esto es, en el ámbito de la justificación del despido, más no en aquel referido al atropello de garantías fundamentales

Por lo razonado, este juez desechará la acción de vulneración de derechos fundamentales ocurridos *con ocasión del despido.*



QUINTO: Para pronunciarse acerca de la acción subsidiaria de indemnización de lucro cesante opuesta por el actor, basado en el término arbitrario y anticipado de su contrata, es necesario precisar, previamente, la naturaleza jurídica de la relación que unió a las partes y las normas legales aplicables al caso. Para ello, se estará a lo que se estima no discutido entre las partes en cuanto a que las mismas celebraron sendos contratos a honorarios, mismos instrumentos que las partes aportaron a juicio, suscritos entre el actor y la repartición pública demandada, aprobados mediante resoluciones exentas respectivas, los que dentro de sus cláusulas señalan el tiempo de duración de los mismos, las labores encomendadas al demandante, el monto a pagar por los servicios prestados, funciones a ejecutar, horarios, pago de gastos por traslados, permisos, feriados, entre otros.

Así, aparece un organismo público, el Servicio Nacional de Turismo, suscribiendo un contrato a honorarios al que concurre el demandante, que por el mismo éste se compromete a ejecutar determinadas funciones, que se detallan, en un horario que también se explicita, y que en virtud de él se le paga mensualmente los emolumentos que se indican en las cláusulas respectivas.

Que según aparece en el propio contrato a Honorarios, este fue suscrito a la luz de lo dispuesto en el Estatuto Administrativo, el que en su artículo 11 dispone: *"Artículo 11.- Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de*



honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto."

De lo señalado en la norma legal transcrita se desprende, en primer lugar, que la administración pública se encuentra autorizada, en determinadas hipótesis, para suscribir contratos a honorarios. De otro lado, señala el régimen jurídico aplicable a la convención respectiva, cual es, la aplicación de las reglas que se especifiquen en el respectivo contrato.

Así, al analizar la respectiva convención, suscrita entre las partes, aparece que el demandante fue contratada en tres ocasiones bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales a honorarios, mismo cuyo pago se prometía mensualmente, previo cumplimiento de los servicios contratados y la entrega de la boleta de honorarios respectiva, según reza la cláusula tercera de los contratos. De otra parte se especifican las funciones a cumplir, y el horario dentro del cual debían ser desarrolladas; establece, además, ciertos derechos del demandante en cuanto al pago de viáticos, permisos y vacaciones; determina la vigencia del respectivo contrato y la facultad del ministerio de poner término anticipado al mismo.

En consecuencia, vistas las reglas del referido contrato aparece claro para este juez que el actor fue contratado bajo la especial modalidad de



prestación de servicios a honorarios, determinando la propia ley que el contrato respectivo debe regirse por las reglas establecidas en el propio contrato, excluyendo que sean las normas del Estatuto Administrativo los que rijan la respectiva relación de trabajo.

Así es como, en un análisis normativo, la ley 18.834 excluye la aplicación del Estatuto Administrativo a las relaciones entre el personal a honorario y los servicios públicos que indica y, de otra parte, aparece que el artículo 1º del Código del Trabajo, señala que las normas del Código del Trabajo no se aplicarán a *“los funcionarios de la administración del estado, centralizada y descentralizada...siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”*. *Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este código en los aspectos o materias no reguladas en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarios a estos últimos.”*

De la conjugación de ambas normas, es dable concluir, que en el caso en discusión puede perfectamente aplicarse las normas del Código del Trabajo, pues el trabajador contratado a honorarios en un servicio público centralizado no se encuentra regido por un Estatuto especial, como lo exige la propia norma del artículo 1º transcrita, en este caso al Estatuto Administrativo.

A lo planteado anteriormente se une otra razón de peso, el contrato que unió a las partes y que se señaló por la demandada se encuentra autorizada por la norma del artículo 11 del Estatuto administrativo, no reúne los requisitos exigidos en la propia norma legal, pues surge que el trabajador no fue contratado para *realizar labores accidentales y que no sean las habituales*



de la institución, ni para un cometido específico, entendiéndose éstos como aquellos en que se contrata a personas para realizar labores puntuales, individualizadas en forma precisa, determinada y circunscrita a un objetivo especial. En el caso en cuestión, surge que el trabajador fue contratado para desempeñar funciones como Periodista y como ejecutor del *Programa de Capacitación, Fortalecimiento y Promoción Turismo Región de Tarapacá*, el que de su mismo tenor, claramente, puede concluirse que el referido programa es propio de la función del organismo demandado, el que conocidamente tiene por fin ser *los encargados de promover y difundir el desarrollo del turismo en Chile*. Cuestión distinta, entiende este Juez, es que el o los financiamientos que se obtengan para tales propósitos, que en este sentido, según se indica en el contrato, provienen del Fondo Nacional de Desarrollo Regional, lo que de modo alguno cambia lo concluido precedentemente, en especial si al trabajador demandante no se le vinculó la extensión de su contrato al tiempo que durase el referido programa, sino que, como puede observarse de los mismos, el actor fue inicialmente contratado por tres meses, luego por ocho meses y finalmente por doce meses.

Así las cosas, concluye este juez, la existencia de un vínculo laboral entre el demandante y el Servicio Nacional de Turismo, Región de Tarapacá, regido por las normas del Código del Trabajo, pues aquel fue contratado para prestar servicios bajo dependencia y subordinación de los jefes de servicio respectivo, con trabajo semanal de lunes a viernes y en horario especificado en el mismo contrato, lo anterior ratificado expresamente por todos los deponentes en este juicio, ello con la promesa del pago de una remuneración mensual, especificada en la cláusula tercera del contrato, cuestiones todas que,



al tenor del artículo 8 del Código del Trabajo, presupone la existencia de un contrato de trabajo.

Con lo dicho, se entiende que el trabajador demandante se encuentra regido por las normas del Código del Trabajo, por lo que resulta posible pronunciarse respecto a la indemnización de lucro cesante, por término injustificado de su contrato de trabajo.

SEXTO: Que, por lo concluido, corresponde analizar las pretensiones del actor en cuanto pide se condene a la demandada al pago indemnizatorio correspondiente al lucro cesante, basado en que se puso término anticipadamente y sin justificación suficiente al contrato celebrado entre las partes, cuya vigencia estaba fijada hasta el día 31 de diciembre de 2018, poniéndosele término prematuramente el día 1 de agosto de 2018.

Que, el término de la relación de trabajo, según argumentó la demandada, se debió a que el actor como Encargado de Marketing, y teniendo a su cargo la ejecución del componente de Promoción Nacional e Internacional del Programa financiado con recursos del Fondo Nacional de Desarrollo Regional, *no habría llevado el control del contrato para la prestación del servicio denominado "Plan Comunicacional Brandbook y Marca Región", incumpliendo su rol de contraparte técnica del contrato, al no supervisar los plazos de entrega de los informes establecidos en los términos de referencia de la compra respectiva.* Agregando como segundo motivo, el hecho que en una reunión sostenida en la Dirección Regional de Turismo, con fecha 12 de junio de 2018, el demandante se alteró, faltando el respeto a una funcionaria Cecilia Baldovino y a la Directora Regional subrogante, propinando improperios a ambas, lo cual habría producido un



ambiente hostil en la Dirección Regional mencionada, ambos argumentos contenidos en resolución exenta N°471, de 26 de junio de 2018, suscrito por el Director Nacional del organismo.

En relación a ello, y de acuerdo a la conclusión realizada por este juez, contenida en la consideración precedente, bastaría para calificar como infundado este despido y como consecuencia de la voluntad unilateral del servicio demandado, el hecho de no haber invocado una causal de caducidad de aquellas establecida en el código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, y en análisis de los hechos argüidos por el servicio demandado aparece que, respecto del primer hecho, en que se acusa el actor de que *no habría llevado el control del contrato para la prestación del servicio denominado "Plan Comunicacional Brandbook y Marca Región", incumpliendo su rol de contraparte técnica del contrato, al no supervisar los plazos de entrega de los informes respectivos*, del contenido de este hecho aparece el mismo como general y como difícil de entender y hacerse cargo de sus afirmaciones, no obstante ello, a la observación de los contratos a honorarios acompañados a juicio, no aparece especificación relativa a la obligación del actor de llevar el control del contrato referido, ni tampoco aparece que haya tenido la obligación de ser la contraparte técnica del mencionado contrato; la especificación al respecto sí aparece en otros documentos acompañados, en especial en el Convenio Marco Campañas Comunicacionales, contratación servicio asesoría creativa, donde se especifica que la contraparte técnica de la consultoría estará conformada por la Directora Regional de Turismo y el Encargado de la Unidad de Promoción del Servicio, los que debían evaluar y supervisar el cumplimiento respectivo y realizar las acciones pertinentes para el beneficio del programa.



De lo anterior y como se observa, aparece que el actor no era el único encargado ni responsable exclusivo de ser la contraparte técnica del contrato arriba mencionado, surgiendo que esta responsabilidad la compartía con la Directora Regional del servicio, de lo que se desprende que en caso de incumplimiento, negligencias o errores en el ejecución del contrato que se analiza, se entiende que la responsabilidad sería compartida, aunque desde un punto de vista funcional, se puede entender que el primer responsable es el superior jerárquico respectivo, en este caso el jefe del servicio regional. En relación a esto, además, no se acreditó que en el transcurso de la ejecución del programa referido la directora del servicio, o el correspondiente superior, haya hecho presente o haya amonestado o apercibido al actor por los supuestos incumplimientos que sirvieron de fundamento al despido, surgiendo que sólo en el último mes (Junio), mismo en el que se le comunicó el término de la contrata, se le hace presente al trabajador presuntos incumplimiento de sus deberes y el no respecto de ciertos plazos.

Por lo dicho es de opinión de este juzgador de desechar este suceso como razón plausible del término del contrato.

En cuanto al otro hecho sostenido como motivo del fin de la relación de trabajo, referido a que en una reunión el demandante se alteró, faltando el respeto a una funcionaria y a la Directora Regional subrogante, situación cuya existencia fue ratificada por los testigos que depusieron en juicio, pero respecto de la cual, si la gravedad fue de tal entidad como para fundar el término de los servicios que prestaba el actor, se entiende que la reacción del organismo demandado, a través de sus jefaturas, debió haber sido inmediata a los sucesos, calificando la seriedad de los mismos y fundando en ello el fin de la relación de trabajo, pues se entiende que el hecho grave hace imposible la



continuación de la relación de trabajo, salvo que haya mediado entre el suceso en cuestión y la sanción respectiva un periodo de sumario o investigación, el que se sabe no ocurrió, según se declaró en este juicio, por ello este suceso tampoco se entenderá como motivo real y suficiente para fundar un término de contrato como el que se analiza, en especial porque como se ha dicho el término de los servicios se produjo en el mes de agosto de 2018, y los hechos alegados como de gravedad ocurrieron el 12 de junio del mismo año.

Con lo visto ut supra, y por lo explicado aparece para este juez que la decisión de separación del demandante de su fuente laboral se debió más a la voluntad del Servicio empleador que a causas objetivas, por las circunstancias ya explicitadas, por lo que, entendiendo que el empleador puso término al contrato de trabajo en forma unilateral y discrecionalmente, es decir, sin una causa objetiva y de peso, puso fin a la legítima expectativa del trabajador de mantener su fuente laboral, e ingresos, a lo menos hasta el término del plazo para el cual fue contratado, ello en función a la obligación general de respeto a las estipulaciones de todo contrato celebrado, lo que va de la mano con el reconocido principio que inspira el derecho laboral referido a propender a la continuidad y estabilidad en el empleo, de donde precisamente surge la necesidad de causales específicas para poner término a los contratos de trabajo, las que si no son respetadas dan lugar al pago de las indemnizaciones correspondientes y, además, es una de las fuentes que ha sostenido la legitimidad de acceder al lucro cesante demandado en sede laboral por el no cumplimiento contractual en relación a los plazos predeterminados por el cual se ha contratado a un trabajador, pues priva a aquél de la legítima expectativa remuneracional y de la estabilidad laboral consecuente.



Que, por lo expuesto, este Juez concluye que corresponde al empleador indemnizar al trabajador, pagando las correspondientes remuneraciones hasta el término pactado en el contrato, es decir, hasta el día 31 de diciembre de 2018, correspondiendo esta indemnización al lucro cesante proveniente del cumplimiento del contrato de trabajo celebrado entre las partes, pues el empleador puso injustificadamente término al mismo en forma anticipada y el trabajador no pudo percibir las remuneraciones que por contrato correspondían.

SÉPTIMO: Que, en cuanto a la excepción de incompetencia absoluta del tribunal por no resultar aplicables las normas laborales a las relaciones existentes entre los funcionarios públicos y el Sernatur, y las falta de legitimación activa del demandante y pasiva del Servicio Nacional de Turismo Región de Tarapacá, basado en iguales hechos, esto es, que entre las partes no existió una relación laboral regida por el derecho del trabajo, siendo la normativa legal aplicable el Estatuto Administrativo.

Que, respecto a la excepción de incompetencia propuesta por la demandada, basada en la inaplicabilidad del procedimiento de tutela a personas que prestan servicios a honorarios, éstas deben rechazarse y estar a lo concluido precedentemente, pues se concluye que el trabajador demandante al no encontrarse amparada en un procedimiento efectivo de protección de derechos fundamentales y demás garantizados en el artículo 485 del Código del Trabajo, ni en el estatuto administrativo, que los refiere en su artículo 11, ni en sus contratos, ni en otro cuerpo legal, debe hacerse aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo, en cuanto a sujetar a estos trabajadores contratados bajo honorarios a este estatuto especial de protección.



De la misma manera, resultan aplicables en la especie las normas del Código del Trabajo, en aplicación de lo dispuesto en el referido artículo 1° del código del ramo, pues, como ya se ha expresado, el trabajador demandante contratado bajo la modalidad honorarios, no se encuentra regido por el Estatuto Administrativo por disposición del mismo cuerpo legal, por lo que debe regirse por sus normas, especialmente si cumple con todos los requisitos legales para ser considerado una relación de trabajo en los términos del artículo 7° del mismo código.

Que, en cuanto a la excepción de falta de legitimación activa del demandante y pasiva de la parte demandada, opuesta por esta última, fundada en que la relación de las partes de este juicio no se encontraba regido por las normas del Código del Trabajo, siendo inaplicable este último cuerpo normativo, para el rechazo de la excepción referida habrá de estarse a lo ya concluido en el párrafo precedente y a lo expuesto en la consideración sexta, respecto a la naturaleza laboral de los servicios prestados por el actor.

OCTAVO: se fija como monto de la remuneración mensual percibida por el trabajador demandante la suma de \$2.292.372.-, correspondiente al promedio de las tres últimas liquidaciones acompañadas a junio.

NOVENO: Que, toda la prueba rendida ha sido debidamente analizada, y no se ha hecho referencia expresa a algunas de ellas, por estimarlas que en nada colaboran a la resolución del asunto que se estimó esencial en este juicio.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y visto lo establecido por los artículos 161 inciso 2°, 168, 485 y 489 del Código del Trabajo, ley 18.834 Estatuto Administrativo, se resuelve:

I.-Se **ACOGE la demanda subsidiaria** de despido injustificado interpuesta por **GONZALO ANTONIO ARTAL HAHN en contra de**



SERVICIO NACIONAL DE TURISMO, REGION DE TARAPACA, por tanto, se condena al servicio demandado a pagar la siguiente cantidad:

La suma de \$ 11.461.860.- (once millones cuatrocientos sesenta y un mil ochocientos sesenta pesos) por concepto de indemnización por lucro cesante.

II.-Se rechaza la demanda principal por vulneración de derechos fundamentales.

III.-No se condena en costas a las partes, al no resultar ninguna completamente vencida.

Regístrese, notifíquese y archívese con sus antecedentes en su oportunidad.

RIT T-144-2018

Dictada por don **FRANCISCO JAVIER VARGAS VERA**, Juez Titular de este Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique.



A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano 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>