

La Serena, tres de agosto de dos mil veintitrés.

Vistos, oídos y considerando:

PRIMERO: Que, con fechas 31 de mayo, 22 de junio y 18 de julio de 2023, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, se llevó a efecto juicio oral en los autos RIT T-44-2022 RUC 23-4-0467163-4 por vulneración de derechos fundamentales e indemnización de perjuicios.

La denuncia fue interpuesta por **NICOLÁS ANDRÉS ANTICEVIC ANGULO**, chileno, casado, abogado, cédula nacional de identidad número 13.975.416-6, domiciliado en Avenida Los Pescadores, número 5315, departamento 1604, comuna de Coquimbo, quien fue asistida por los abogados Luis Portaluppi Fernández y Matías Villalobos Botinelli.

La denunciada es **SERVICIO DE SALUD COQUIMBO**, RUT N° 61.606.400-2, legalmente representado por el Director Subrogante sr. Christian Vargas Alday, médico, cédula nacional de identidad número 12.619.648-2, o por quien o quienes detentan las calidades comprendidas en el artículo 4° del Código del Trabajo en la oportunidad en que se efectúe la notificación de la demanda, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida Francisco de Aguirre N° 795, comuna de La Serena quien es representada por el abogado Fernando Cortés López y Paola Garmendia Lavados.

SEGUNDO: Que, el denunciado señala que “con fecha 03 de diciembre de 2018, ingresé a trabajar en el Servicio de Salud Coquimbo –en adelante e indistintamente Servicio o Servicio de Salud-, desempeñándome como profesional abogado, cuestión que fue materializada mediante Resolución Exenta N° 5197, de 18 de diciembre de 2018, del Director del Servicio de Salud Coquimbo, por modalidad contrata de reemplazo.

Luego, en enero de 2019, fui contratado como Profesional Grado 5° EUS, 44 horas, y bajo el alero del Director de ese entonces – Sr. Claudio Arriagada Momberg – asumí desde esa oportunidad como Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica del anotado Servicio. En efecto, pasé a liderar el equipo jurídico de ese entonces, el que estaba conformado a mi llegada por los abogados Karime Noemí Muñoz, Carla Bruna Bahamondes y Daniel Valdebenito Toloza, todos quienes estaban a mi cargo y, por cierto, poseían un menor grado que quien suscribe en la escala remuneratoria que rige al Servicio, atendido el principio de jerarquía que rige a la Administración. (...)

Luego, en abril de 2019, se dictó la Resolución exenta N° 1669, de 03 de abril de 2019, de la Dirección de Servicio de Salud Coquimbo, destinándome como Jefe Jurídico.

Continuando con el relato, desde mi asunción en el cargo, mis nombramientos a contrata fueron prorrogados por las anualidades siguientes hasta el año en curso, por lo que me desempeñé de manera ininterrumpida en mi función desde el 03 de diciembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Luego, en mayo de 2022, se pone término a mi contrata y se me recontracta como Profesional Grado 10° EUS, situación que está demandada ante este mismo tribunal en causa RIT



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

Código: PHECXGXXLV

T-143-2022. Finalmente, se termina mi relación contractual con la demandada a partir del 31 de diciembre de 2022, debida a que, por resolución exenta N ° 7.265, de 2022, se decide no renovar mi contrata, por no ser necesarios mis servicios. (...)

Debo indicar que los hechos que significaron la rebaja de mi grado ya son objeto de denuncia tutela de derechos fundamentales, por lo que se indica que los hechos que inician las vulneraciones alegadas acaecen a partir del 4 de agosto de 2022.

No es un secreto para nadie, menos para mis compañeros de labores, mi militancia política en partido hoy opositor. Pero no fue ello lo que sustentó mi trabajo en el Servicio, sino al contrario, un trabajo arduo y exitoso. De esta suerte, los motivos que sustentan este trato denigrante obedecen a una discriminación que es repudiada por el ordenamiento jurídico constitucional laboral, que fundamenta la denuncia de tutela.

Con fecha 04/08/2022 retorno de mis 4 licencias médicas (psiquiátricas) consecutivas, que se iniciaron el día martes 05 de abril. Ese día llegué al servicio y marqué en el reloj control cerca de las 7:45 am y al notar que no tenía escritorio ni lugar de trabajo me dirijo a la oficina del Jefe de Recursos Humanos (Pablo Guerra) y le pregunto cuál sería mi puesto de trabajo, a lo que me contestó que debía esperar al director (s) del Servicio don Germán López, el cual llega cerca de las 8:20, pero sin entregar una respuesta pues pasó raudo a su oficina, por lo que don Pablo me señala que deberemos esperar al nuevo jefe del departamento jurídico para que tome una decisión, el cual llega cerca de las 8:50 de la mañana y me dice que el director no me recibiría (nunca pedí una reunión con el director, sólo saber dónde debía trabajar).

El señor Ansieta me pide que pase a la sala de reuniones a conversar con él y con Pablo Guerra y me señala que recibieron mi demanda y pregunta qué pretendía con eso, a lo que respondo que lo que pretendía estaba escrito en la demanda.

Me dice que él piensa en enviarme en comisión de servicios a la COMPIN, pero que como yo había demandado “mi situación podría cambiar”. Dijo que llamaría al abogado de la Seremi de Salud preguntando si querían contar con mis servicios y que por mientras me podía ir a mi casa o estar cerca del Servicio esperando su llamada pues no había un puesto para mi dentro del establecimiento. Luego me acompaña a la calle para llegar a mi auto que estaba estacionado fuera del Servicio para despedirme y me vuelve a repetir que, por el hecho de haber demandado, mi situación iba a cambiar y que él me llamará para saber dónde iba a trabajar y que espere por ahí cerca.

Cerca de las 11 de la mañana me llama para que me presente en las dependencias de la Seremi de Salud con el abogado jefe de dicha repartición, a lo que accedo y voy por mis medios a entrevistarme con dicho funcionario, quien me indica que tenían poco espacio y que me debía presentar en otra oficina, esta vez en la calle Almagro 450 de La Serena y que me estarían esperando.

Llego cerca del mediodía a dicha oficina y me entrevisto con el abogado Rolando González Tapia, quien me indica que no me estaba esperando, que no tenía un escritorio, ni



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

Código: PHECXGXXLV

computador, ni silla y que además él había solicitado medio día administrativo y permisos durante una semana, por lo que me tendría que quedar sólo, pero me podía quedar en su sitio pues no tenía otro lugar. Por otro lado, se me advirtió que tuviera cuidado con la plaga de ratones que existía en dicho lugar y que a veces dejaban excremento en los teclados de los computadores, y me percaté que dentro de la oficina había trampas para ratones. Esto se mantuvo por todo el periodo en el que estuve en COMPIN hasta que comencé a utilizar mis días de permiso, pues durante la pandemia no me había tomado vacaciones, lo cual pasó aproximadamente a comienzos de diciembre de 2022. El día sábado 03 de diciembre me notifican del término de mi contrata señalando cómo fundamento que no tenía confianza legítima.

Situaciones irregulares adicionales:

Como se indicó anteriormente, mi relación con la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo comenzó a ir en declive cuando me bajan el grado, pero con posterioridad ocurren hechos que son del todo llamativos: a. Se instruye un sumario administrativo en mi contra por los siguientes hechos: a. Demora en los informes sobre sumarios administrativos de aproximados 6 a 8 meses. Esta situación ya había ocurrido con anterioridad, y no se había realizado un sumario en contra del que se desempeñó como Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica, sino que se dispuso una anotación de demérito en contra del abogado que tenía a su cargo la realización de los respectivos informes -el cual tenía una demora de aproximadamente 1 año y más- y no respecto de su Jefatura. b. Contestación de demanda en causa Civil C-1524-2021, del 2° Juzgado Civil de La Serena, contestada dentro de plazo, pero considerándose dicha contestación como insuficiente, a pesar de haberse elaborado con todos los elementos físicos disponibles que fueron entregados por el Servicio, por el Hospital de Ovalle y por el MINSAL. Es destacable señalar que cuando a los abogados de la red se le pasan los plazos para contestar demandas o cuando no comparecen a los alegatos en recursos de nulidad (declarándose abandonados por la Ilustrísima Corte), el Director no decidió tomar acción alguna. Esta situación es llamativa porque se trata de la misma persona que decide, es decir, el Director Germán López decide ante dos situaciones similares de forma distinta. c. Indicación expresa en la resolución que instruye el sumario administrativo de mi nombre y apellido, costumbre para nada habitual dentro del Servicio, lo cual tiene por finalidad de dañar mi honra, o que derechamente sienta miedo de las consecuencias del procedimiento sumarial, siendo que el tercer motivo el mal clima laboral dentro del Departamento del cual era jefe, lo cual intenté solucionar llevando las discusiones personales o profesionales de las abogadas involucradas a la intervención del Departamento de Clima Laboral, mientras aún era Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica. b. No soy la primera persona que demanda tutela de derechos fundamentales por cambio de grado, pero sí soy la persona que fue desvinculado. Cabe hacer presente que en juicio laboral T-190-2022 (causa en la cual fui ofrecido como testigo), la funcionaria demandante sigue dentro del Servicio, dándose un trato completamente discriminatorio. No es que no necesitaran abogados dentro del Servicio, sino que la decisión se tomó no solo por haber demandado sino por mi mentalidad política la cual es opositor al gobierno actual. Es más, una vez tomé las 4 licencias



médicas psiquiátricas, se contrató a abogado para trabajar en el Servicio, el cual al día de hoy sigue trabajando. c. Se me había advertido que por haber demandado mi “situación” iba a cambiar, no obstante, el 28 de noviembre de 2022, cuando me ofrecen como testigo en causa judicial T-190-2022 de este mismo tribunal, el señor Pablo Guerra, el Jefe de Recursos Humanos del Servicio, estando en conocimiento de esta circunstancia, me manda un whatsapp indicándome que fuera a su oficina a buscar una resolución, sin indicarme su contenido, a pesar de estar en mi “luna de miel”, por permiso concedido por la misma entidad. d. Me citan a declarar en sumario administrativo, conculcando mi derecho a feriado legal en diciembre de 2022, cuando ya sabía que me iba del Servicio, todo lo cual afectó mi salud mental. Es decir, no conformes con haberme despedido, me informan que me están sumariando para dejarme más hundido aún. e. Si en la resolución que no renuevan mi contrata indican que no tenía confianza legítima, ¿para qué esperar a diciembre para despedirme y no hacerlo en mayo de 2022 cuando deciden terminar mi contrata grado 5° EUS y dejarme en grado 10°? Su único fin era aburrirme para que renunciara, pero como no lo hice, y demandé, y además fui ofrecido como testigo en otra causa judicial seguida en contra del Servicio, no tuvieron otra alternativa que prescindir de mi contratación.(...)

Respecto a la petición concreta, solicita: 1. Que, declare que he sido objeto de acoso laboral por parte de la empresa y de sus agentes y/o lesión de mi integridad física y psíquica, honra y/o sujeto a una desvinculación discriminatoria por mi ex empleadora. 2. Que se declare que el término de la relación laboral se ha verificado de forma ilegal e indebida por el Servicio de Salud Coquimbo, toda vez que la Resolución Exenta mediante la cual se formaliza el término de la relación laboral no indica los fundamentos necesarios que argumentan tal decisión. 3. Que se declare que con ocasión del término de la relación laboral se vulneraron los derechos descritos precedentemente, especialmente el derecho de indemnidad laboral. 4. Indemnización por daño moral, conforme el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$40.000.000.- (cuarenta millones de pesos) o el monto que V.S. estime como justo y resarcitorio. 5. Que, se adopten medidas reparatorias, conforme la gravedad de los hechos vulneratorios que se denuncian, y particularmente lo preceptuado en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, se ordene realizar una capacitación con cargo al empleador, sobre los actos de acoso laboral y sobre derechos laborales, a los funcionarios pertinentes que presten servicios en el Servicio de Salud de Coquimbo, en especial, su plana Directiva. Lo anterior, bajo el apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, según lo establecido en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo. 6. Disculpas públicas del Director del Servicio de Salud, a través del correo de Comunicaciones dirigido a todos los funcionarios de la Dirección del Servicio, correo que deberá ser confeccionado de común acuerdo entre las partes. 7. Que en conformidad a lo prescrito en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación. 8. INDEMNIZACIÓN ADICIONAL: Se condene a la demandada al pago de la Indemnización adicional del inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once meses, por un monto de \$ 43.564.829.-, o la cantidad que US. determine la que, en todo caso, no



podrá ser inferior a 6 meses de remuneración mensual.(...)”

TERCERO: Que, la denunciada niega todos y cada uno de los hechos que se exponen, en los siguientes términos:

“(...) El 03 de diciembre de 2018, sin mediar un proceso de selección y calificación de idoneidad técnica - como ocurre con el ingreso de cualquier nuevo funcionario -, el Sr. Anticevic fue contratado como profesional grado 5 de la E.U.S., asignándole las funciones de abogado Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica del Servicio de Salud Coquimbo, mediante Resolución (E) N° 5197/2018.

El cargo de abogado jefe del Departamento Jurídico del Servicio de Salud Coquimbo, es un cargo titular de la Planta de Directivos del Servicio de Salud Coquimbo, cargo que era ejercido en propiedad y en forma ininterrumpida desde septiembre del año 2000 por el abogado D. Sergio Ansieta Calderón, en virtud de la Resolución Afecta N°166/00 del Servicio.

El 01 de diciembre de 2018, el Sr. Ansieta, sin que mediara justificación, fue enviado en “comisión de servicios” a la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Coquimbo (COMPIN) de Coquimbo, lo que permitió que el denunciante, asumiera, sin concurso previo y sin solución de continuidad, las funciones de abogado jefe del Departamento Jurídico.

Luego, a partir del 01 de enero de 2019, por Resolución (E) RA 428/25 de 25.01.19, el Sr. Anticevic volvió a ser contratado en grado 5 E.U.S., para encomendarle las funciones de abogado jefe del Departamento de Asesoría Jurídica por Resolución (E) N° 1669 de 03.04.19.

En este punto cabe hacer presente que el Sr. Anticevic nunca formó parte de la planta de profesionales - los cuales comienzan en el grado 16 E.U.S. -, ya que estos cargos deben ser concursados. A diferencia de los anteriores, los cargos que se ejercen bajo la modalidad “a contrata”, no son cargos de la planta del Servicio y es por esa razón que los funcionarios que ejercen cargos contrata no tienen derecho a la carrera funcionaria, ni tienen propiedad de los cargos o derecho a un grado predefinidos, ya que ello depende de las funciones y responsabilidades que se le encomienden, según lo dispuesto en el artículo 10 del D.F.L. N°29, de 2005 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. Vale decir, a mayor o menor responsabilidad y/o carga laboral, mayor o menor grado de la E.U.S.

A diferencia de los cargos contrata, los cargos de la Planta Directiva son cargos titulares, cuyo número y grados están definidos por el D.F.L. N°6/2017 del MINSAL que fija la Planta del Personal del Servicio de Salud Coquimbo y que tiene, en el caso del jefe del Departamento Jurídico, asignado un grado 4 E.U.S. Pues bien, D. Sergio Ansieta, nunca dejó de ser titular del cargo directivo de Jefe del Departamento Jurídico del Servicio de Salud Coquimbo. Esto se explica por el hecho que, desde el año 2000, él tenía la propiedad del cargo de Jefe de Departamento Jurídico, la que no perdió en estos tres años que estuvo en “comisión de servicios” en la SEREMI de Salud (COMPIN).

Pues bien, en marzo del año 2022, luego de que D. Germán López Álvarez asumiera



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

Código: PHECXGXXLV

como director subrogante del Servicio de Salud Coquimbo, se constató que la “comisión de servicio” del Sr. Ansieta y de varios profesionales más, se habían prolongado más allá del plazo máximo legal establecido en el artículo 76 del Estatuto Administrativo², razón por la cual, se dictó una resolución que puso término a dicha comisión de servicios, ordenando que el Sr. Ansieta reasumiera las funciones de su cargo titular de abogado jefe del Departamento Jurídico. Esta decisión conllevó el término de la encomendación de funciones del Sr. Anticevic como abogado jefe, ya que un mismo cargo directivo no puede ser ejercido por dos funcionarios, coetáneamente.

(...) A. Excepción de cosa juzgada parcial. 1.- El juicio anterior. Con fecha 26.07.2022 ante vuestro Juzgado del Trabajo de La Serena, el Sr. Anticevic denunció al Servicio de Salud Coquimbo en procedimiento de tutela de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral por vulneración a su derecho a la integridad física o psíquica, a la igualdad ante la ley, a la no discriminación, a la honra, a la propiedad sobre el sueldo y a la salud, dando origen a la causa T-143-2022. El denunciante indicó los siguientes hechos como vulneratorios: a) El 30.03.2022 don Germán López, Director Subrogante del Servicio de Salud Coquimbo, le comunicó que debía cesar en el cargo de Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica, que su grado se modificaría de 5 a 10 E.U.S.; que dejaría de percibir la asignación de función crítica. b) El 04.04.2022 habría sido informado por don Sergio Ansieta, Jefe del Departamento Jurídico, que cesaría en el cargo de jefatura. c) El 05.04.2022 en una reunión de equipo directivo el Director Subrogante le indicó que debía hacer un traspaso formal del cargo, el cual a partir del 01.05.2022 asumiría el Sr. Ansieta. d) A partir del 06.04.2022 presentó licencia médica y el 18.04.2022 mientras se encontraba haciendo uso de ésta, lo llamó la Secretaria del Departamento Jurídico quien consultó por las llaves del escritorio y si tenía un implemento personal que retirar, enterándose antes del 01.05.2022 ya no era jefe. e) El 20.04.2022, mientras seguía haciendo uso de licencia médica, recibió un segundo llamado de la Secretaria del Departamento Jurídico, quien le pidió hacer entrega del celular institucional. f) Una publicación hecha por doña Maricella Cerda en la red social Facebook, donde se efectuaron ataques públicos a su persona. g) El 07.06.2022 fue notificado de la Resolución Exenta N° 3768/2022 que dispuso el término de su contrata como profesional en grado 5 E.U.S. y ordenó su recontractación en grado 10 E.U.S. En cuanto a los indicios de la vulneración alegada, señaló los siguientes: a) Invisibilización laboral por haberlo sacado de la jefatura sin expresión de causa. b) Discriminación arbitraria, sin expresión de causa. c) Interrupción del reposo médico a través de llamadas y notificación de la resolución que puso término “aparente” a su contrata, siendo recontractado en un grado inferior. d) Detrimento de sus condiciones laborales, en el ejercicio de un “ius variandi” abusivo por parte del Servicio de Salud Coquimbo, reflejado en la disminución del sueldo, el cual era inferior, incluso, al de sus ex subordinados. e) Acciones que pusieron en riesgo su integridad psíquica.

Así las cosas, no es efectivo que D. Nicolas Anticevic haya sido objeto de hechos constitutivos de vulneración de sus derechos personales y/o funcionarios, basta decir que el denunciante:



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

Código: PHECXGXXLXV

1. No ingresó por concurso público al Servicio de Salud Coquimbo, por el contrario, asumió un cargo de jefatura en el Servicio Público con mayor número de funcionarios de la Región, sin haber acreditado a su ingreso la experiencia y competencias mínimas necesarias.

2. Nunca fue titular del cargo de Jefe del Departamento Jurídico; sólo lo desempeñó, en forma transitoria, por una encomendación de funciones, que se originó por la ausencia del titular que se encontraba en una comisión de servicio en otro servicio público.

3. Nunca formó parte de la Planta de Directivos del Servicio de Salud Coquimbo, ni ejerció un cargo de exclusiva confianza, por lo que su salida del cargo de abogado jefe nada tiene que ver con la pérdida de confianza política, como pretende hacer creer.

4. Tampoco se le podían seguir pagando remuneraciones asociadas a un cargo y función que ya no desempeña, por aplicación del principio de la legalidad presupuestaria. En este sentido, negamos que al denunciante se le haya bajado sus remuneraciones en forma abusiva, por el contrario, se le asignó un grado equivalente al de la abogada jefe de la Unidad Jurídica del Hospital de La Serena, que es grado 10 y similar al de los otros abogados asesores. Lo que sí hubiese sido abusivo era que al denunciante se le hubiese seguido pagando por una función asociada a un cargo que ya no podía ejercer, sin transgredir el ordenamiento jurídico.

5. Nunca tuvo un desempeño sobresaliente, ni fue así calificado en el último período calificadorio; por el contrario, los logros que se atribuyen como propios son producto del trabajo de los abogados asesores del Departamento, sin mediar guía ni control de su parte.

6. Nunca ha sido amenazado, perturbado o privado de sus derechos funcionarios por su militancia; ya que en el Servicio de Salud Coquimbo trabajan funcionarios que tienen distintas opciones políticas.

7. Nunca ha recibido un trato que pueda ser calificado de humillante o degradante, pues no puede calificarse de este modo, el hecho de que el Director del Servicio, en ejercicio de las facultades establecidas en los artículo 23, letra o) del DFL N°1, de 2005 y artículo 8, letra IV del Decreto N°140, de 2004, ambos del Ministerio de Salud, haya puesto término a la comisión de servicios del titular del cargo de abogado jefe y que producto de ello se haya puesto término a la encomendación de funciones del Sr. Anticevic.

8. En cuanto a la instrucción del Sumario y a los hechos que lo motivan, señalar que este tipo de procedimiento tienen mecanismos para asegurar el debido y el derecho a defensa. Además, en su denuncia pretende efectuar descargos en una instancia que no corresponde, al justificar eventuales reproches por faltas administrativas, responsabilizando a los abogados asesores que eran sus subalternos, olvidando por completo que el referido sumario se instruyó por el incumplimiento de las obligaciones especiales que tenían en su calidad de jefe del Departamento Jurídico y no como abogado asesor, que tienen obligaciones distintas.

9. Nunca se interrumpió su reposo médico, ni se le exigió volver a trabajar durante su licencia médica. Sólo se le llamó telefónicamente para que hiciera llegar las llaves del escritorio, el teléfono y el notebook institucionales que estaban asignados a la jefatura del Departamento, debido



a que nunca hizo entrega del cargo, a pesar de haber retirado todas sus cosas personales de la oficina el día antes de presentar su primera licencia médica. El hecho de que se haya citado a declarar en un Sumario Administrativo, encontrándose con licencia médica, es una facultad del fiscal administrativo reconocida por la ley y la Jurisprudencia Administrativa de la Contraloría General de la República. En efecto, el hecho de encontrarse haciendo uso de reposo producto de una licencia médica no impide que un funcionario público sea notificado de alguna gestión de un sumario administrativo, incluso de los cargos y de la propia sanción. Así lo establece el Dictamen N°9869, de 2015 de la Contraloría General de la República, que dispuso: “En seguida, en cuanto a haberse notificado a la interesada el aludido cargo en el período durante el cual hacía uso de licencia médica, es necesario manifestar que, acorde con el criterio contenido, entre otros, en el dictamen N°43.371, de 2012, no existe impedimento legal para que un funcionario, que se encuentra en esa situación, sea sometido a un procedimiento disciplinario, por lo que nada obsta a que alguna actuación le sea comunicada en su domicilio, mientras goza del referido reposo”.

10. No existe acoso laboral, maltrato u hostigamiento que afecte o haya afectado al denunciante y respecto de lo cual mi representada no haya adoptado medidas, ya que no puede imputar responsabilidad del Servicio. A mayor abundamiento el Sr. Anticevic no ha hecho ninguna denuncia por acoso, maltrato u hostigamiento en el Servicio o ante la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), para la declaración de enfermedad profesional, por lo demás, todas sus licencias médicas son por enfermedad común.

11. Tampoco existe vulneración de los derechos del denunciante por haber el Servicio dispuesto su comisión de servicios a la Secretaría Regional Ministerial de Salud, ya que fue el propio Sr. Anticevic quien no una, sino en tres oportunidades distintas, solicitó ser enviado en comisión de servicios a la Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) de Salud, por lo que no resulta lícito que ahora pretenda desconocer las consecuencias de sus propias decisiones, ya que nadie puede valerse de su propia torpeza; menos atribuirle al Servicio de Salud la responsabilidad de que la SEREMI no le tuviese un escritorio, computador o línea telefónica propia, pues en ningún servicio público existen estos equipos de sobra, sino que tienen que ser distribuidos según las necesidades. En el caso particular, el Sr. Anticevic se integró al Departamento Jurídico de la SEREMI de Salud, el mismo día fue enviado a la oficina comunal de La Serena, ubicada en calle Almagro N°290 de esta ciudad, en donde se le hizo una inducción y el mismo día pasó a ocupar el puesto de trabajo del abogado Rolando Zambrano, quien ese mismo día hizo uso de su feriado legal para no volver a trabajar, por lo que no es efectivo que el denunciante no haya tenido un espacio propio donde trabajar en la SEREMI de Salud. Tampoco es cierto que existiese allí una plaga de ratones, y aun cuando así hubiese sido, esto no puede ser imputable al Servicio de Salud Coquimbo. Además, si hubiese habido ratones en las dependencias de la SEREMI de Salud, ello no sólo afectó al Sr. Anticevic, sino a todos los funcionarios de dicha Secretaría.

12. No es efectivo que no se renovara la contrata del Sr. Anticevic por su pensamiento político, por haber demandado o por ser ofrecido como testigo en un juicio. La contrata del Sr.



Anticevic no se renovó por no ser necesarios sus servicios, ya que él no quería trabajar en la Dirección de Servicio, en la SEREMI no era necesario otro abogado y se detectaron graves irregularidades durante su desempeño. 13. Por último, no puede considerarse vulneratorio de los derechos que denuncia el hecho de que el Servicio de Salud Coquimbo haya tomado la decisión de no renovar el vínculo estatutario del Sr. Anticevic, ya que esta decisión es una facultad de la autoridad administrativa que opera por el solo ministerio de la ley, más aún si al funcionario en cuestión, no le asiste el principio de confianza legítima.”

Solicita el rechazo, con costas.

CUARTO: Que, llamadas las partes a conciliación, esta no se produjo.

Luego, estimando que existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos se procedió a fijar los siguientes:

1. Efectividad de haber desplegado la denunciada conductas vulneratorias del derecho fundamental de la demandante con ocasión del despido, contenido en el numeral N°1, y 16 del art. 19 de la Constitución Política de la República, discriminación arbitraria, y garantía de indemnidad, en los términos alegados por el actor. Hechos y circunstancias.
2. Efectividad de que el denunciante sufrió los perjuicios reclamados. En la afirmativa, naturaleza, entidad y monto.
3. Efectividad de concurrir la excepción de cosa juzgada parcial.
4. Naturaleza del cargo desempeñado, y monto de remuneración para efectos del 172 Código del Trabajo.

Asimismo, se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Que el denunciante don Nicolás Anticevic Ángulo, ingresó al Servicio de Salud Coquimbo, el día 03 de diciembre de 2018. 2. Se finaliza la relación contractual con el Servicio de Salud Coquimbo con fecha 31 de diciembre de 2022, por resolución exenta N° 7.265, de 2022.

QUINTO: Que, para acreditar sus alegaciones, la denunciante incorporó documental consistente en: 1. Resolución Exenta N° 5197 de fecha 18/12/2018 del Servicio de Salud Coquimbo, que contrata en grado 5° EUS a Nicolas Anticevic, desde el 03/12/2018 hasta el 31/12/2018. 2. Resolución TRA (Toma Razón Automático) N° 428/25 de fecha 25/01/2019 del Servicio de Salud Coquimbo, que contrata a Nicolás Anticevic, en grado 5° EUS, desde el 01/01/2019 hasta el 30/06/2019. 3. Resolución Exenta N° 1669 de fecha 03/04/2019 del Servicio de Salud Coquimbo, que encarga a Nicolas Anticevic las funciones de Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica, a contar del 01/01/2019. 4. Resolución Exenta RA (Registro Automático) N° 428/78 de fecha 04/09/2019 del Servicio de Salud Coquimbo, que contrata a Nicolas Anticevic, en grado 5° EUS, desde el 31/07/2019 hasta el 31/12/2019. 5. Resolución Exenta N° 5844 de fecha 18/12/2019 del Servicio de Salud Coquimbo, que prorroga el nombramiento de Nicolas Anticevic en calidad de contratado por la Dirección Servicio de Salud Coquimbo, desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2020. 6.- Resolución Exenta N° 6019 de fecha 15/12/2020 del Servicio de Salud Coquimbo, que prorroga el nombramiento de Nicolas Anticevic en calidad de contratado por la Dirección



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

Código: PHECXGXXLV

Servicio de Salud Coquimbo, desde el 01/01/2021 hasta el 31/12/2021. 7.- Resolución Exenta N° 6067 de fecha 24/12/2021 del Servicio de Salud Coquimbo, que prorroga el nombramiento de Nicolás Anticevic en calidad de contratado por la Dirección Servicio de Salud Coquimbo, desde el 01/01/2022 hasta el 31/12/2022. 8. Resolución Exenta N° 2245 de fecha 20/04/2022 del Servicio de Salud Coquimbo, que deja sin efecto, a contar del 15/04/2022, la Resolución Exenta N° 1669 de fecha 03 de abril de 2019 que encomendó a Nicolas Anticevic las funciones de Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica. 9. Resolución Exenta N° 3768 de fecha 31/05/2022 del Servicio de Salud Coquimbo, que pone término a la prórroga de contrato de Nicolas Anticevic, en grado 5° EUS y lo contrato en grado 10° EUS, a contar de la fecha de notificación. 10.- Resolución Exenta RA N° 428/82 de fecha 29/06/2022 del Servicio de Salud Coquimbo. 11. Resolución Exenta N° 4998 de fecha 05/08/2022 del Servicio de Salud Coquimbo, que designa en comisión de servicios a Nicolás Anticevic en la SEREMI 04/08/2022 hasta el 03/11/2022. 12.- Resolución Exenta N° 7265 de fecha 28/11/2022 del Servicio de Salud Coquimbo, que pone término a contrata de Nicolas Anticevic el 31/12/2022 cumpliendo sus labores hasta dicha fecha en la Secretaría Regional Ministerial de Salud Coquimbo. 13. Memo N° 82 de fecha 03 de junio de 2022 que informa hallazgos en el Departamento Jurídico al 31 de mayo de 2022. 14. Resolución Exenta N° 4307 de fecha 30/06/2022 del Servicio de Salud Coquimbo que instruye sumario administrativo por irregularidades administrativas. 15. Hoja de vida funcionaria de Nicolás Anticevic de fecha 11 de agosto de 2022. 16. Acta audiencia preparatoria de causa T-190-2022 del Juzgado del trabajo de La Serena, de fecha 28 de noviembre de 2022 en el cual citan como testigo a Nicolás Anticevic. 17. Correo electrónico del funcionario Pablo Guerra de fecha 28 de noviembre de 2022, en el cual citan a reunión en la Dirección de Servicio a Nicolás Anticevic. 18. Correo electrónico del funcionario Gonzalo Contreras Pinto, de fecha 03 de octubre de 2022, en el cual felicitan al equipo. 19. EBook causa T-143-2022, Juzgado del Trabajo La Serena. 20.- Precalificación periodo 2018-2019, del funcionario Daniel Valdebenito Toloza. 21.- Precalificación periodo 2018-2019, de la funcionaria Karime Noemí Muñoz. 22.- Precalificación periodo 2018-2019, de la funcionaria Carla Bruna. 23.- Anotación Mérito Karime Noemí Muñoz año 2022. 24.- Resolución Exenta N° 6031-2021 del Servicio de Salud Coquimbo. 25.- Mail Christian Sepúlveda felicitando a Nicolás Anticevic, de fecha 04 de mayo de 2020. 26.- Anotación mérito Nicolás Anticevic de fecha 22 de marzo de 2022. 27.- Anotaciones de mérito Nicolás Anticevic de fecha 03 de marzo de 2022. 28.- Copia de correo de felicitaciones por jornada de capacitaciones. 29.- Copia de presentación anual Dpto. Jurídico 2022 a nuevo director del SSC. 30.- Carta de recomendación de fecha 08 de febrero de 2021. 31.- Liquidaciones de Sueldo meses de marzo, abril y mayo de 2022. 32.- Sentencia de nulidad ROL N° 25-2023 (T-143-2022 Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena), dictada por la Iltma. Corte de Apelaciones con fecha 04 de abril de 2023.

En relación a la prueba confesional, prestó declaración en estrados el Director Regional del Servicio de Salud Coquimbo (S), **Christian Vargas Alday**, cédula de identidad N° 12.619.648-2, médico, domiciliado en Av. Aguirre N° 795, La Serena. Su declaración quedo íntegramente



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

Código: PHECXGXXLV

grabada en audio.

Para la prueba testimonial, prestaron declaración los siguientes testigos: **a) Miriam Solange Beltrán Almonacid**, cédula de identidad N° 16.362.592-k, abogada, Los Pescadores 5315, departamento 1604, Coquimbo. **b) Lucas Emilio Martínez Terán**, cédula de identidad N° 18.076.417-8, abogado, domiciliado en Juan Lorenzo Solis Castro, depto. 51, La Serena. **c) Yasna Marcela Galleguillos Peralta**, cédula de identidad N° 11.934.827-7, secretaria, pasaje Juan Guerra de Salazar 3675, La Serena. **d) Belén Margarita Castillo Dabanch**, cédula de identidad N° 18.020.400-8, abogada, Pasaje José Vásquez Andueza 1450, La Serena.

Por último, se exhibieron los siguientes documentos: 1. Calificaciones del denunciante durante todo el periodo trabajado, esto es desde el 03 de diciembre de 2018 al 31 de diciembre de 2022, acompañando asimismo los documentos donde consten la retroalimentación y notificación de tales calificaciones al denunciante. 2. Informe de las distintas jefaturas directas (Celia Moreno Chamorro y don Ramón Zambrano Bustos), que tuvo el denunciante durante el año 2022, los cuales fueron tenidos a la vista con el objeto de efectuar las calificaciones de dicho periodo.

SEXTO: Que, por su parte, la denunciada presentó como prueba documental lo siguiente: 1. Resolución exenta N°7265 de 28.11.2022 del Servicio de Salud Coquimbo, pone término a la contrata de D. Nicolás Anticevic Angulo. 2. Ord.N°3E/959 de 30.11.2022 de D. Pablo Guerra Cortés a D. Nicolás Anticevic Angulo. 3. Cadena de correos electrónicos de fecha 06.12.2022 al 17.04.2023, asunto “Permisos de D. Nicolás Anticevic”, entre D. Marcelo Alfaro, Daira Campos, María Cecilia Contreras y Carla Bruna. 4. Informe de ausentismo detallado, de fecha 06.04.2023, emanado de la Dirección de Servicio de Salud Coquimbo. 5. Liquidación de remuneraciones de don Nicolas Anticevic correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2022 y enero de 2023. 6. Informe de funcionarios con rentas tributables, de fecha 05.04.2023, respecto de don Nicolas Anticevic Angulo. 7. Notificación de Calificación periodo 01.09.2021 al 31.08.2022 y Formulario de Calificación periodo 01.09.2021 al 31.08.2022, correspondiente a Nicolás Anticevic, con firma del presidente y el secretario de la Junta Calificadora. 8. Informe cuatrimestral de desempeño periodo 01.01.2022 al 30.04.2022, correspondiente a Nicolás Anticevic, firmado por su jefatura directa D. Germán López Álvarez. 9. Informe Acompañamiento de Equipos Unidad de Clima Laboral DSSC de fecha 29.04.22, elaborado por doña Claudia Aguilera Ponce. 10. Memo N° 82 de fecha 03 de junio de 2022 que informa hallazgos en el Departamento Jurídico al 31 de mayo de 2022. 11. Resolución Exenta 4307 de 30.06.2022 del Servicio de Salud Coquimbo, que instruye sumario administrativo y designa fiscal a D. Pablo Guerra Cortés. 12. Certificado estado sumario administrativo emitido por D. Pablo Guerra, de 14.04.2023. 13. Demanda presentada en causa RIT T-143-2022 “Anticevic con Servicio de Salud Coquimbo”, tramitada ante el Juzgado del Trabajo de La Serena. 14. Sentencia definitiva de 06.01.2023, dictada por el Juzgado del Trabajo de La Serena, en causa RIT T-143-2022 “Anticevic con Servicio de Salud Coquimbo”. 15. Sentencia de fecha 04.04.2023, rechaza recurso de nulidad, dictada por la I. Corte de Apelaciones de La Serena, en autos ROL Corte 25-2023. 16.



Resolución Exenta N° 4998 de fecha 05/08/2022 del Servicio de Salud Coquimbo, que designa en comisión de servicios a Nicolás Anticevic en la SEREMI, desde el 04/08/2022 hasta el 03/11/2022. 45. Resolución Exenta N° 3199 de fecha 10/07/2019 del Servicio de Salud Coquimbo que aprueba el Manual de Normas y Procedimiento Interno: Recepción y Actuación frente a Denuncias de Acoso Laboral y/o Sexual, Maltrato, Mal Clima y conflicto de Relación interpersonal” del Servicio de Salud Coquimbo, en su cuarta versión complementada con perspectiva de género. (N°8) 46. Dictamen N° 7613/2020 de la Contraloría General de la República sobre encomendación de funciones. 47. La Serena, 02 de mayo de 2023, certificación de ejecutoria de causa Rit 25-2023, Iltma. Corte de Apelaciones de La Serena.

Para la prueba testimonial, prestaron declaración los siguientes testigos: **a) Gerelin Scarleth Leita Santibáñez**, cédula de identidad N° 16.892.344-9, abogada, con domicilio en Francisco de Aguirre N° 795, La Serena. **b) Germán Rodrigo López Álvarez**, cédula de identidad N° 12.927.218-k, ingeniero en administración de empresas, con domicilio en Av. Los Pescadores N° 5301. Coquimbo. **c) Pablo Francisco Guerra Cortés**, cédula de identidad N° 18.011.342-K, ingeniera civil industrial, domiciliado en Francisco de Aguirre N° 795, La Serena. **d) Sergio Alejandro Ansietta Calderón**, cédula de identidad N° 10.036.190-6, abogado, domiciliado en Avda. Francisco de Aguirre N° 795, La Serena.

De la misma manera, se recepcionó el oficio de la Asociación Chilena de Seguridad, con domicilio en Avenida Balmaceda N° 947, La Serena.

I. Excepción de cosa juzgada parcial.

SÉPTIMO: Que, la excepción de cosa juzgada es el efecto que producen determinadas resoluciones judiciales, en virtud del cual no puede volver a discutirse ni pretenderse la dictación de un nuevo fallo entre las mismas partes y sobre la misma materia que fue objeto del fallo anterior.

Se encuentra recogido normativamente en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, cual señala: *“La excepción de cosa juzgada puede alegarse por el litigante que haya obtenido en el juicio y por todos aquellos a quienes según la ley aprovecha el fallo, siempre que entre la nueva demanda y la anteriormente resuelta haya: 1° Identidad legal de personas; 2° Identidad de la cosa pedida; y 3° Identidad de la causa de pedir.*

Se entiende por causa de pedir el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio.”

El objeto de aquello, es evitar la coexistencia de decisiones incompatibles.

En este caso en concreto, se solicita que se decrete parcialmente, entre el inicio de la relación contractual del actor – 03 de diciembre de 2018- hasta la interposición de la denuncia de tutela tramitada anteriormente según se verá, que corresponde al día 26 de julio de 2022.

OCTAVO: Que, en relación a la excepción interpuesta, se ha acreditado con la prueba rendida en juicio, que con fecha 26 de julio de 2022, el actor Nicolás Anticevic Angulo interpuso denuncia de tutela de derechos fundamentales en contra del Servicio de Salud de Coquimbo ante el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, cual fue tramitada bajo el **RIT T-143-2022 RUC 22-**



4-0417731-5, y basándola jurídicamente en los artículos 19 N° 1, N°2, N° 4 y N° 16 de la Constitución Política de la República, junto con la discriminación arbitraria del artículo 2° del Código del Trabajo¹.

Ahora, con fecha 06 de enero de 2023, la Jueza Jimena Pérez Pinto rechazó la acción de tutela en los siguientes términos:

“Y visto además lo dispuesto en los artículos 3, 4, 6, 7, 8, 9, 453, 454, 456, 458, 459, 485, 493 y 495 del Código del Trabajo; DFL 6 de 2017, del Ministerio de Salud, que fija la planta de personal del Servicio de Salud Coquimbo; Ley 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo y D.S. N°140, sobre el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, SE DECLARA:

I.- Que se RECHAZA la denuncia por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral formulada por Nicolás Andrés Anticevic Angulo, en contra del Servicio de Salud Coquimbo y consecuentemente las indemnizaciones solicitadas en la demanda.

II.- Que no se condena en costas al demandante por estimar que tuvo motivos plausibles para litigar.”

Es del caso, que con fecha 04 de abril de 2023, se conoció por parte de la Iltna. Corte de Apelaciones de La Serena el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia definitiva, bajo el RIT N° 25-2023 Laboral, el cual es rechazado, sin costas. Posteriormente, después de no prosperar el recurso de unificación ingresado por el denunciante ante la Excm. Corte Suprema, la sentencia obtuvo la calidad de firme y ejecutoriada, según certificación efectuada el 02 de mayo de 2023 por la Secretaria de la Iltna. Corte de Apelaciones de La Serena.

NOVENO: Que, para que opere la cosa juzgada entre los períodos descritos, deben concurrir especialmente los presupuestos objetivos, que se refieren a la cosa pedida y a la causa a pedir. Subjetivamente, no cabe duda que se trata de las mismas partes, existiendo entre la antigua denuncia y la que se conoce hoy identidad legal de personas.

Por tanto, el énfasis debe hacerse respecto a la cosa pedida, que se relaciona con el beneficio inmediato que se reclama y al que se pretende tener derecho. Materialmente, se identifica tanto con la pretensión hecha valer por el actor en su demanda como por las contraprestaciones opuestas por el demandado.

Del mismo modo, la causa a pedir se encuentra definido en la ley procesal como el fundamento inmediato del derecho deducido en el juicio. En doctrina se la ha definido como el hecho jurídico o material que sirve de fundamento al derecho que se reclama o a la excepción que se opone.

Ahora, respecto al primer elemento objetivo, no cabe duda que en ambos juicios el actor ha solicitado el mismo pronunciamiento al tribunal: que se declare que el Servicio de Salud Coquimbo lo ha vulnerado en sus derechos fundamentales, repitiéndose las mismas vulneraciones

¹ Que, encontrándome dentro de plazo y, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 425, 446, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y las normas establecidas en la ley número 21.280; vengo en interponer denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral, en particular, respecto de la vulneración al derecho a la integridad psíquica, a la honra, al trabajo remunerado y a no ser discriminado con ocasión del pago de mis remuneraciones, contra mi empleador, SERVICIO DE SALUD COQUIMBO (...)" p.2 denuncia T-143-2022



en uno y otro.

En este caso en concreto, con fecha **13 de marzo de 2023**, el actor Nicolás Anticevic Angulo interpuso denuncia de tutela de derechos fundamentales en contra del Servicio de Salud de Coquimbo ante el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, cual es conocida bajo el **RIT T-44-2023 RUC 23-4-0467163-4**, y basándola jurídicamente en los artículos 19 N° 1, N° 4, *“al trabajo remunerado y a no ser discriminado con ocasión del pago de mis remuneraciones”*, junto con la discriminación arbitraria del artículo 2° del Código del Trabajo². En este caso concreto, agrega como hipótesis la garantía de indemnidad.

Ahora, basta leer ambas denuncias y ambos petitorios – tantos en el desarrollo de los fundamentos fácticos y jurídicos- para concluir que las denuncias contienen la misma pretensión, cual es la declaración de vulneración de garantías fundamentales.

DÉCIMO: Que, poca relevancia existe para la calificación del objeto, lo señalado por el abogado denunciante en las observaciones a la prueba: *“no existe el mismo objeto a pedir, porque en una se pide garantía de indemnidad y en la otra no; una pide lucro cesante y otra no (...)”*.

Lo cierto es que ambas acciones descansan en el fundamento inmediato y principal contenido en el artículo 485 del Código del Trabajo, variando únicamente en la ocasión en que ocurre la supuesta vulneración (primero se denuncian vulneraciones durante la relación contractual, y posteriormente con ocasión del despido). De la misma manera, no altera la pretensión principal las calificaciones accesorias y/o indemnizaciones que pueden derivarse en cada causa.

De la misma manera, tampoco es óbice para alterar el objeto pedido el hecho que la presente causa señale una declaración accesoria, como la garantía de indemnidad. Lo cierto es que, la cosa juzgada solicitada es temporal, únicamente respecto los hechos ocurridos entre el inicio de la relación laboral y el 26 de julio de 2022, fecha en que se interpuso la acción de tutela primaria –T-143-2022- ante el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, por lo que la garantía de indemnidad u otra calificación relacionada con la ocasión del despido, deberá ser resuelta necesariamente por el tribunal.

UNDÉCIMO: Que, en relación a la causa a pedir, el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio es la misma en ambos casos. En ambas denuncias, salvo ciertas salvedades fácticas que ocurrieron después de 04 de agosto de 2022 en adelante (que deberá ser resuelto por el tribunal), reitera los mismos tópicos para acreditar una supuesta discriminación política, y/o acoso laboral en su contra, independiente de como los escribe o bajo que numeral: en todas, además de describir el contexto, señala el actor su carrera en el Servicio de Salud, los diversos nombramientos y las respectivas resoluciones administrativas, su militancia política en el partido político opositor, y la llegada del nuevo gobierno del sr. Presidente de la República, Sr. Gabriel Boric Font.

Para ello, basta visualizar los indicios alegados como hechos constitutivos de

² “Que, encontrándome dentro de plazo y, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 425, 446, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y las normas establecidas en la ley número 21.280; vengo en interponer denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral, en particular, respecto de la vulneración al derecho a la integridad psíquica, a la honra, al trabajo remunerado y a no ser discriminado con ocasión del pago de mis remuneraciones, contra mi ex empleador, SERVICIO DE SALUD COQUIMBO (...)” Pág.2, denuncia actual.



vulneración:

- Causa RIT T-143-2022 RUC 22- 4-0417731-5: *“1. Invisibilización laboral, despojamiento de la Jefatura de Asesoría Jurídica sin expresión de causa, por parte de las autoridades del Servicio. 2. Discriminación arbitraria, sin expresión de causa. 3. Interrupción del reposo médico, con llamadas y con la notificación de resolución que pone término aparente al contrato y me recontracta en un grado inferior, con ocasión de discriminación arbitraria. 4. Detrimento de mis condiciones laborales, particularmente, el ejercicio de un “ius variandi” abusivo por parte de mi empleador, reflejado, entre otras acciones por la disminución de sueldo, incluso a uno inferior al de mis ex subordinados. 5. Realización de acciones que pusieron en riesgo mi integridad psíquica.”*

- Causa RIT T-44-2023 RUC 23-4-0467163-4: *“1. Invisibilización laboral, despojamiento de la Jefatura de Asesoría Jurídica sin expresión de causa, por parte de las autoridades del Servicio. 2. Discriminación arbitraria, sin expresión de causa, tratándome de forma discriminatoria en sumario administrativo seguido en mi contra y despidiéndome solamente a mí, a pesar de haber otros funcionarios que demandaron por haberse rebajado su grado contractual. 3. Destinarme a una unidad donde nadie sabía que estaba en comisión de servicios, donde no había oficina ni escritorio ni silla ni computador para trabajar, además de ser un lugar plagado de ratones. 4. Citaciones en mi descanso legal a comparecer al Servicio con el único fin de notificarme resoluciones que afectaban mis derechos fundamentales. 5. Amenazarme con “cambiar mi situación” en reuniones, para luego concretizarlo en la no renovación de mi contrata.”*

Por tanto, se cumple la triple identidad exigida por la norma para la procedencia de la excepción.

DUODÉCIMO: Que, sin perjuicio de lo ya reseñado, pierde trascendencia la calificación de cosa juzgada o no, teniendo en cuenta que el propio denunciante reconoce específicamente en diversos pasajes de su denuncia, que la presente declaración de tutela se refiere únicamente a hechos posteriores al 04 de agosto de 2022, por lo que implícitamente acepta y no se opone al objeto del incidente de cosa juzgada parcial.

En este sentido, llama la atención la oposición refractaria al incidente incoado por parte de los abogados denunciantes, cuando la declaración de cosa juzgada temporal coincide y se adecua plenamente a la propia teoría de caso del actor.

Ello es lógico, ya que para tramitarse la presente denuncia y pasar la admisibilidad, debía obligatoriamente distinguirse temporalmente de aquella causa tramitada bajo el RIT T-143-2022. Así, por ejemplo, en el acápite N° 1 de la denuncia, denominado “1. Prescripción y caducidad” (pág.2), señala el actor: *“Considerando lo preceptuado en el artículo 489 del Código del Trabajo, en lo referido a la caducidad de acción, pongo en conocimiento de SS., que la relación laboral entre esta parte y la contraria terminó con fecha 31 de diciembre de 2022. Asimismo, hago presente que los hechos que dan forma a la vulneración de derechos fundamentales se inician el 04 de marzo en adelante, los cuales fueron denunciados en tutela Rit T-143-2022 del Juzgado del Trabajo de La Serena, y los que se denuncian en este libelo comienzan con fecha 04 de agosto en*



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

Código: PHECXGXXLV

adelante, esto es al retornar de mi licencia médica (...)”

Nuevamente, en el punto N° 2 de la denuncia (Del inicio de la conducta lesiva que por este acto se denuncia, pág.5) indica: *“Debo indicar que los hechos que significaron la rebaja de mi grado ya son objeto de denuncia tutela de derechos fundamentales, por lo que se indica que los hechos que inician las vulneraciones alegadas acaecen a partir del 4 de agosto de 2022.”*

Es decir, el actor reconoce expresamente el fundamento temporal de la cosa juzgada parcial, fijando el propio denunciante como marco de discusión sólo los hechos posteriores al 04 de agosto de 2022 hasta la no renovación de su contrata el 31 de diciembre de 2022, por lo que su oposición a la presente excepción no tiene sustento material.

DÉCIMO TERCERO: Que, por concurrir la triple identidad de la forma propuesta entre los períodos señalados, y por no existir una oposición por la parte denunciante sobre el fundamento material de la cosa juzgada parcial, es que se acogerá la excepción de cosa juzgada incoada, por existir un pronunciamiento anterior por este Juzgado del Trabajo de La Serena, en relación a la inexistencia de vulneraciones de derechos fundamentales respecto del actor Nicolás Anticevic Angulo, antes del 04 de agosto de 2022.

Es relevante hacer presente, que los abogados denunciante, a pesar de solicitar expresamente un pronunciamiento del tribunal desde el 04 de agosto de 2022 en adelante, han buscado continuamente confundir al tribunal y al otro interviniente durante el desarrollo del juicio, obviando que ella misma propuso como marco de discusión todos los hechos posteriores al 04 de agosto de 2022.

Ello no solo se manifiesta en la oposición reiterada a la cosa juzgada parcial sin sustento, sino que en los interrogatorios directos y/o contrainterrogatorios, continuamente el abogado denunciante introducía hechos expresamente zanjados por la sentencia T-143-2022 dictada el 13 de marzo de 2023, y/o anteriores al 04 de agosto de 2022, los que también fueron advertidos por la contraparte, con las continuas objeciones a las preguntas.

DÉCIMO CUARTO: Que, en definitiva, ha sido continúa la búsqueda de los abogados del denunciante de mezclar hechos vulneratorios buscando discutir puntos ya resueltos, como la rebaja de grado del sr. Anticevic sobre la cual se pronunció expresamente la sentencia de fecha 13 de marzo de 2023 dictada en causa RIT T-143-2022.

De hecho, la pérdida del cargo de jefatura o “el despojo de la jefatura”, fue incluido nuevamente en esta denuncia como indicio de vulneración a pesar del pronunciamiento de la sentencia mencionada. De la misma manera, se reitera el acoso laboral u hostigamiento durante el desarrollo de la relación estatutaria, y respecto del cual ya se pronunció expresamente la sentencia dictada por la jueza Jimena Pérez Pinto.³

³ “NOVENO: Que, la parte demandante sustentó su acción de tutela en vulneración de derechos toda vez que a su juicio fue despojado de su cargo de jefatura, y lo rebajaron de grado, lo que sería un ejercicio abusivo del ius variandi; se le despojó de la asignación crítica de exclusividad y se le envió en comisión de servicios, todo lo cual obedece a razones políticas, lo que le ha provocado desgaste emocional y psíquico. De igual manera invocó como actos de hostigamiento el haber recibido mientras se encontraba con licencia médica un llamado de la secretaria consultando por las llaves del escritorio, enterándose que ya no era el jefe del departamento jurídico.



Así, la cosa juzgada como institución está concebida justamente para evitar lo que pretendía la parte denunciante en este juicio: impedir distintos pronunciamientos sobre una misma materia y evitar el doble debate, mediante la inmutabilidad y obligatoriedad de la primera decisión.

Tal como lo señala claramente la Excma. Corte Suprema en un fallo reciente, 21 de julio de 2023 en Causa Rol N° 57.892-2021, el sentido de la excepción incoada es la siguiente: “Es así como debe tenerse presente que el sentido y efecto de cosa juzgada importa producir la certeza de los derechos, lo que impide un nuevo pronunciamiento sobre lo que fue juzgado, o como ya lo ha asentado esta Corte en anteriores decisiones sobre la materia, trae como consecuencia ¿el efecto

DÉCIMO: Que, sin embargo, la prueba aportada por el demandante ha resultado insuficiente para configurar indicios de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales alegada, habida consideración de lo ya expuesto y de lo expresado por el Director subrogante del Servicio de Salud que regularizó las comisiones de servicio a los titulares del Departamento, entre los que se encontraba don Sergio Ansieta Calderón, jefe del Departamento Jurídico de dicho servicio público.

Que, por lo demás los testigos del denunciante Lucas Martínez Terán indicó que Nicolás Anticevic era funcionario a contrata, en tanto que Miriam Beltrán Almonacid, reconoció que Sergio Ansieta Calderón era el jefe del Departamento Jurídico antes que Nicolás y que después volvió como jefe, lo que corrobora lo que se ha venido asentando.

Que, tampoco el denunciante aportó antecedente probatorio alguno que diera cuenta que el término anticipado de su contrata estuvo dado por una discriminación de origen política. (...)”

“DUODÉCIMO: Que, en concordancia con lo anterior y de conformidad con lo previsto en el artículo 3° de la Ley 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, un cargo público puede ser aquél contemplado en las plantas, es decir, un cargo permanente, asignado por ley a cada institución o como empleos a contrata, esto es, de carácter transitorio.

Por otro lado, las personas que se desempeñan en cargos de planta pueden tener la calidad de titulares, suplentes o subrogantes, siendo los titulares aquellos funcionarios que se nombran para ocupar en propiedad un cargo vacante. En este mismo sentido, por Resolución N°166, de 21 de septiembre de 2000, don Sergio Ansieta Calderón “fue designado titular en cargo de Jefe Dpto. Jurídico grado 4° EUS, vacante en la Planta de la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo”.

Que, sin perjuicio de detentar don Sergio Ansieta Calderón la propiedad del cargo de Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo, fue nombrado a contrata don Nicolás Anticevic Angulo, por Resolución Exenta N°5197, de 18 de diciembre de 2018, a contar del 3 de diciembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, “como profesional, grado 5 EUS para cumplir funciones en Departamento Jurídico, contrato respaldado por Comisión de Servicios de D. Sergio Ansieta Calderón”.... Y por Resolución Exenta N°1669, de 3 de abril de 2019, se encomendó a don Nicolás Anticevic, las funciones de Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección de Servicio de Salud Coquimbo...

Que, por tanto, no deja de llamar la atención el acto administrativo invocado en la denuncia como respaldo a la acción de tutela y que da cuenta del nombramiento de Nicolás Anticevic a contrata desde el 1° de enero de 2019 y hasta el 30 de junio de 2019. “Contrato con respaldo de cargo vacante en la Planta del Servicio de Salud Coquimbo”. Resolución TRA N°428/25/2019. En efecto, la titularidad en el cargo de jefatura del aludido Departamento lo tuvo siempre Sergio Ansieta Calderón y es la única resolución, conjuntamente con la Resolución Exenta N°1669 que alude a la necesidad de contar con Jefatura en dicho Departamento, -lo que no era tal, por lo ya expuesto- pues todos los otros actos administrativos justificaron las comisiones de servicio en otras razones.

DECIMOTERCERO: Que en relación a las comisiones de servicio, el Estatuto Administrativo dispone en el artículo 76 como regla general, que los funcionarios no pueden ser designados en comisión de servicio durante más de tres meses, en cada año calendario. Como excepción establece la posibilidad de que sean renovadas por iguales períodos, pero no más allá de un año y como contraexcepción fija como plazo máximo el de 2 años, siempre que se trate de casos muy calificados, en que el Presidente de la República, por decreto supremo puede extender dicho período. Vencidos estos plazos, los funcionarios no podrán ser designados nuevamente en comisión de servicio, hasta que transcurra el plazo mínimo de 1 año.

Que, no obstante, lo ordenado por la ley, las comisiones de servicio dispuestas en la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Coquimbo en relación a Sergio Ansieta Calderón fueron sucesivamente y de manera ininterrumpida renovadas desde el 1° de diciembre de 2018 hasta el 14 de abril de 2022, sin que mediara en caso alguno la dictación de un decreto supremo.

Vale la pena mencionar que el artículo 75, contiene la misma disposición que el artículo 8° IV c) del D.S. N°140, que fija el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, toda vez que previene que “En caso alguno estas comisiones podrán significar el desempeño de funciones de inferior jerarquía a las del cargo o ajenas a los conocimientos que éste requiera, ni podrán importar menoscabo para el funcionario”. Lo que tampoco se cumplió en el caso de Ansieta Calderón, pues la comisión de servicio lo nombraba como asesor jurídico, en circunstancias que detentaba en propiedad un cargo de jefatura en el Departamento Jurídico del Servicio de Salud Coquimbo.



de verdad jurídica indiscutible e inamovible que producen las sentencias firmes o ejecutoriadas. Tal efecto, de acuerdo al artículo 175 del Código de Procedimiento Civil, es propio de sentencias definitivas o interlocutorias firmes, que producen la acción y la excepción de cosa juzgada.”

Por tanto, no existiendo ningún sustento fáctico o jurídico por la denunciante para oponerse a la excepción de cosa juzgada incoada, teniendo en cuenta que su propia teoría del caso y marco de discusión propuesto reconocía el fundamento último de la cosa juzgada parcial, el incidente será acogido.

A mayor abundamiento, sopesando la forma procesal con que los abogados denunciantes introdujeron durante el desarrollo del juicio incidentes dilatorios relacionados con esta excepción a pesar de ser coincidente con su propia teoría del caso, e introduciendo durante todo el desarrollo de la prueba (3 audiencias de juicio) expresamente hechos que ya fueron ventilados en el juicio anterior de forma continua, tanto en los interrogatorios directos y contrainterrogatorios, es que la excepción de cosa juzgada parcial será acogida, con expresa condena en costas.

II. Objeto del juicio.

DÉCIMO QUINTO: Que, el procedimiento de tutela laboral es una modalidad procesal que tiene por objeto conocer de lesiones a ciertos derechos fundamentales de los/las trabajadores y, en caso de que la lesión se confirme, obtener el cese de la conducta antijurídica y ordenar las medidas reparatorias, cuando la vulneración de derechos fundamentales se hubiere producido con ocasión del despido.

El fundamento normativo se encuentra establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo, cual señala: *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.*

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”

DÉCIMO SEXTO: Que, de forma previa al análisis de la prueba, y teniendo en cuenta la cosa juzgada parcial acogida y la gran cantidad de reproches efectuados a la denunciada, se deben hacer una serie de precisiones respecto a la discusión de autos.

En primer lugar, el denunciante funda su acción en una serie de vulneraciones, tratando de abarcar la mayor cantidad de vulneraciones y/o reproches posibles en contra del Servicio de

El Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud también fija un límite máximo de duración de las comisiones de servicio, en 2 años.

Con todo, dicho reglamento autoriza al Director del Servicio para la designación en comisión de servicio a los funcionarios conforme al Estatuto Administrativo.”



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

Código: PHECXGXXLV

Salud, en un período de tiempo bastante corto, de aproximadamente 5 meses (04 de agosto al 31 de diciembre de 2023).

Es poco prolija en ciertos pasajes, por cuanto se refiere a algunas vulneraciones que no son de competencia de la acción incoada, o simplemente parecen ser nombradas sin sustento. Por ejemplo, la vulneración “al trabajo remunerado y a no ser discriminado con ocasión al no pago de remuneraciones” (pág.2), desconociéndose el fundamento jurídico y/o fáctico para alegar dicha vulneración, que no se encuentra expresamente señalada como objeto de tutela en el artículo 485 del Código del Trabajo, ni tampoco desarrollado en el libelo.

Luego, al efectuar el análisis de los indicios alegados⁴, y a pesar de existir una sentencia dictada con anterioridad a la cual ya se hizo referencia, nuevamente busca discutir en este juicio tópicos ya resueltos y zanjados expresamente por dicha sentencia, como la rebaja de grado del actor, o el “supuesto despojamiento de la Jefatura de Asesoría Jurídica.”

Es del caso, que este tribunal no es el superior jerárquico de la jueza quien dictó la sentencia en Causa RIT T-143-2022, y se encuentra vedado de efectuar valoraciones respecto a la sentencia que ya tiene mérito de cosa juzgada, por lo que pretender que sean nuevamente discutidos constituye un error procesal grave.

En este sentido, y de forma previa a la interposición de la presente acción, los abogados denunciante debieron haber visualizado estratégicamente las implicancias de interponer una acción de tutela en dichos términos, sabiendo que existía una sentencia anterior que rechazó sus pretensiones por la misma materia.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, junto a lo ya expuesto, el denunciante solicita expresamente que este juez declare la ilegalidad de la Resolución Exenta N° 7265 de fecha 28 de noviembre de 2022 y que el término de su relación laboral fue indebida⁵, ninguna de las cuales se encuentra dentro del ámbito de competencia de esta judicatura, conforme lo indica expresamente el artículo 1 inciso 2 del Código del Trabajo, cual señala: *“Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.”*

El control de legalidad del acto administrativo que no renueva la contrata o la verificación de si el Servicio de Salud actuó dentro de sus facultades administrativas al no renovar la contrata, lo debe efectuar necesariamente la Contraloría General de la República, debiendo

⁴ “1. Invisibilización laboral, despojamiento de la Jefatura de Asesoría Jurídica sin expresión de causa, por parte de las autoridades del Servicio. 2. Discriminación arbitraria, sin expresión de causa, tratándose de forma discriminatoria en sumario administrativo seguido en mi contra y despidiéndome solamente a mí, a pesar de haber otros funcionarios que demandaron por haberse rebajado su grado contractual. 3. Destinarme a una unidad donde nadie sabía que estaba en comisión de servicios, donde no había oficina ni escritorio ni silla ni computador para trabajar, además de ser un lugar plagado de ratones. 4. Citaciones en mi descanso legal a comparecer al Servicio con el único fin de notificarme resoluciones que afectaban mis derechos fundamentales. 5. Amenazarme con “cambiar mi situación” en reuniones, para luego concretizarlo en la no renovación de mi contrata.” (pág.8 de la denuncia)

⁵ “2. Que se declare que el término de la relación laboral se ha verificado de forma ilegal e indebida por el Servicio de Salud Coquimbo, toda vez que la Resolución Exenta mediante la cual se formaliza el término de la relación laboral no indica los fundamentos necesarios que argumentan tal decisión.” (Petitorio, N°2)



trasladarse dicha discusión al órgano competente.

De la misma manera, la forma que la Excma. Corte Suprema ha permitido efectuar un control jurisdiccional sobre la legalidad y/o ilegalidad de la discrecionalidad administrativa – y la concurrencia inclusive de la institución de confianza legítima- ha sido por medio del recurso de protección, pudiendo las Cortes de Apelaciones competentes conocer de un acto ilegal y arbitrario, mediante la acción constitucional respectiva.

Es la impresión del tribunal, que el actor pretende asimilar su no renovación de contrata con una acción de despido indebido de funcionarios públicos, solicitando al tribunal efectuar una declaración expresa sobre la ilegalidad de la no renovación – cual recurso de protección-, además de una declaración de despido indebido –artículo 168 del Código del Trabajo-, siendo que no procede que los órganos jurisdiccionales sustituyan la decisión de la administración realizando una nueva ponderación de los antecedentes que se tuvieron a la vista, más allá de las formas mencionadas.

De la misma manera, introduciendo hechos de la causa anterior ya resueltas por sentencia ejecutoriada, no cabe duda que en la práctica los abogados denunciante han tratado de obtener una segunda valoración de los hechos y el derecho – cual instancia-, lo que permite inferir errores en la propia estrategia procesal del denunciante.

DÉCIMO OCTAVO: Que, así las cosas, resulta necesario reiterar la limitación de competencia de este órgano jurisdiccional en relación a las pretensiones jurídicas esgrimidas.

A este tribunal le corresponde determinar si la forma de término y los antecedentes acompañados pueden constituir o no un indicio y/o antecedente de discriminación arbitraria, o si aquella desvinculación *“limita el pleno ejercicio – de los derechos o garantías que resulten lesionadas- sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.”* (Artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo).

Ello se hace presente, por cuanto de todas las alegaciones y/o vulneraciones disímiles – desde acoso laboral, vulneraciones a la integridad física y psíquica, a la honra, despido discriminatorio del artículo 2° del Código del Trabajo y a la garantía de indemnidad- descansan en una alegación transversal, que dice relación con la discriminación política, y que se desprende como fundamento de todas las vulneraciones reprochadas, y contenidas en diversos pasajes.

“Debo indicar que los hechos que significaron la rebaja de mi grado ya son objeto de denuncia tutela de derechos fundamentales, por lo que se indica que los hechos que inician las vulneraciones alegadas acaecen a partir del 4 de agosto de 2022.

No es un secreto para nadie, menos para mis compañeros de labores, mi militancia política en partido hoy opositor. Pero no fue ello lo que sustentó mi trabajo en el Servicio, sino al contrario, un trabajo arduo y exitoso. De esta suerte, los motivos que sustentan este trato denigrante obedecen a una discriminación que es repudiada por el ordenamiento jurídico constitucional laboral, que fundamenta la denuncia de tutela.”(Denuncia, p.5)

Es decir, básicamente lo que debe acreditar el actor es si existe una relación de causalidad entre su militancia política y el término de la relación estatutaria mediante la no renovación de la



contrata.

DÉCIMO NOVENO: Que, nuestro legislador laboral en el artículo 493 del Código del Trabajo, introdujo expresamente la prueba indiciaria, que consiste en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración, conducta o práctica que alega, exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite una conducta lesiva. Señala dicho artículo que *“cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”*

Es del caso, que existe una nutrida doctrina para efectos de determinar la naturaleza jurídica del indicio y de la prueba indiciaria, discutiéndose si un indicio se trataría de un medio probatorio, una fuente de presunción, argumentos de prueba, entre otros. Lo cierto, es que la Real Academia de la Lengua Española define indicio como un *“fenómeno que permite conocer o inferir la existencia de otro no percibido”*, lo que a juicio de este sentenciador ratifica que se trata de uno de los elementos del razonamiento presuntivo: de estos fenómenos, el/la juez/a puede arribar lógicamente a ciertas conclusiones, siempre y cuando dichos elementos sean graves, concordantes, múltiples, precisos, etc.

Ahora, de la lectura del artículo señalado, existe una obligación clara para el denunciante. Si bien resulta lógico no exigirle prueba directa de la vulneración de derechos – lo que la pondría en una posición probatoria disminuida e irreal-, no es menos cierto que debe entregar elementos que permitan generar un convencimiento lógico respecto del hecho alegado.

II. Hechos acreditados y análisis de la prueba.

VIGÉSIMO: Que, no podemos perder de vista que se fijaron como hechos no controvertidos el contexto genérico de la carrera del actor: el sr. Nicolás Anticevic Ángulo, ingresó al Servicio de Salud Coquimbo el día 03 de diciembre de 2018, y finaliza la relación contractual con el Servicio de Salud Coquimbo con fecha 31 de diciembre de 2022, por resolución exenta N° 7265 de 28 de noviembre de 2022.

De la misma manera, no se encuentra discutido lo ocurrido administrativamente en el período intermedio, anterior al 04 de agosto de 2022: renovaciones del actor Nicolás Anticevic Angulo como Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica; prórrogas de comisión de servicios del titular del cargo, Sergio Ansietá; y que el 15 de abril de 2022, mediante Resolución Exenta N° 2245 de fecha 20 de abril de 2022, se deja sin efecto la encomienda de funciones.

De la revisión de los indicios propuestos en la denuncia, aquellos son genéricos⁶, e inclusive busca el denunciante ingresar expresamente situaciones que ya fueron zanjadas por la

⁶ “1. Invisibilización laboral, despojamiento de la Jefatura de Asesoría Jurídica sin expresión de causa, por parte de las autoridades del Servicio. 2. Discriminación arbitraria, sin expresión de causa, tratándose de forma discriminatoria en sumario administrativo seguido en mi contra y despidiéndome solamente a mí, a pesar de haber otros funcionarios que demandaron por haberse rebajado su grado contractual. 3. Destinarme a una unidad donde nadie sabía que estaba en comisión de servicios, donde no había oficina ni escritorio ni silla ni computador para trabajar, además de ser un lugar plagado de ratones. 4. Citaciones en mi descanso legal a comparecer al Servicio con el único fin de notificarme resoluciones que afectaban mis derechos fundamentales. 5. Amenazarme con “cambiar mi situación” en reuniones, para luego concretizarlo en la no renovación de mi contrata.” Pág.8 de denuncia.



dictación de sentencia en causa RIT T-143-2022 (el supuesto “despojamiento de la jefatura”), y del cual este tribunal no hará ningún pronunciamiento, según ya se resolvió en el acápite de la excepción de cosa juzgada.

En este sentido, de toda la prueba rendida en juicio, valorada mediante al sana crítica conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, este juez tiene adquiera la convicción de que no existe ningún medio probatorio que permita inferir como verdadero el relato que hace el actor en la denuncia, no existiendo indicios suficientes o corroboración de indicios que permitan dar por asentado la existencia de una discriminación política y/o represalia por parte del Servicio de Salud en contra del actor, por lo que necesariamente deberá ser rechazada la acción.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, es claro para este juez que todos los hechos sucedidos y objetivos— por ejemplo, la no renovación de la contrata, comisión de servicio a la COMPIN e inclusive la existencia de un juicio en donde Nicolás Anticevic Angulo es ofrecido como testigo — tiene un antecedente razonable sobre su ocurrencia, no permitiendo sostener en ningún caso que tienen su origen en conductas deliberadas en contra del actor sobre la base de un prejuicio —la afiliación política a un determinado partido- y/o como consecuencia de una represalia por parte del Servicio de Salud.

De hecho, la denuncia del actor solo tiene cabida si se interpretan los hechos de forma exagerada y desde un prisma de alta polarización y persecución política, la que no tienen ningún sustento probatorio más allá de la forma en que ha sido redactada la denuncia, y se contrapone inclusive con el análisis temporal propuesto: se trata de calificar un período de aproximadamente 5 meses (agosto de 2023 a diciembre de 2023) en donde el actor no estuvo prácticamente en funciones, por feriado legal acumulado y otros, y sin perder de vista que ya existe una sentencia ejecutoriada que descartó acoso laboral y/o vulneración de derechos durante la relación laboral, hasta por lo menos el 26 de julio de 2022.

Lo cierto, es que la propia denuncia presentada no permite dar cabida a otra mirada con sustento normativo, como la discrecionalidad administrativa como fundamento de las medidas adoptadas, o que la naturaleza contractual del actor era transitoria, independiente de la discusión fáctica de la procedencia de la confianza legítima. Lo cierto, es que sus funciones dependían dependía de la voluntad del Director del Servicio de Salud, y se determinó que ya no eran necesarios sus servicios, por múltiples razones.

Así, esta radicalidad se puede entrever en los actos o hechos que son alegados como constitutivos de vulneración. Por ejemplo, la vulneración al derecho a la honra – artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República- se basa únicamente en que el sumario administrativo instruido respecto al desempeño del actor tenía su nombre y apellido.⁷ Es decir, un acto tan trivial y propio de un acto administrativo sancionatorio, como la individualización del sujeto a investigar, es

⁷ “Indicación expresa en la resolución que instruye el sumario administrativo de mi nombre y apellido, costumbre para nada habitual dentro del Servicio, lo cual tiene por finalidad de dañar mi honra, o que directamente sienta miedo de las consecuencias del procedimiento sumarial, siendo que el tercer motivo el mal clima laboral dentro del Departamento del cual era jefe, lo cual intenté solucionar llevando las discusiones personales o profesionales de las abogadas involucradas a la intervención del Departamento de Clima Laboral, mientras aún era Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica. “



magnificado desde un prisma de persecución política.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, conforme a la hoja de vida del actor, se visualizan licencias médicas desde el 06 de abril de 2022, hasta el 03 de agosto de 2022, correspondiendo a 4 licencias médicas continuas, y cada uno por 30 días, las que son otorgadas por enfermedad común.

Ahora, el actor aduce que desde su presentación el día 04 de agosto de 2022 a su lugar de trabajo – lo que es concordante con el término de sus licencias médicas prolongadas-, ocurren 3 situaciones que estima como vulneratorias. La primera, es que no tenía lugar de trabajo a su llegada, ni escritorio. En segundo, es supuestamente amenazado por el Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica, Sergio Ansietta Calderón ese mismo día, al señalársele *“que su situación iba a cambiar”*, e inclusive es acompañado hasta su auto *“para despedirme, y me vuelve a repetir que, por el hecho de haber demandado, mi situación iba a cambiar y que él me llamará para saber dónde iba a trabajar y que espere por ahí cerca.”* (p.5 denuncia) Por último, que lo enviaron con comisión de servicio al COMPIN, donde señala que no existía escritorio, ni silla, ni computador para trabajar, además de ser *“un lugar plagado de ratones”* (p.8 denuncia).

En este sentido, al análisis de la prueba testimonial acompañada, la única persona que atestigua la ocurrencia de hechos contenidos en la denuncia – amenazas a Nicolás Anticevic Angulo, lo sucedido afuera del Servicio de Salud el día 04 de agosto de 2022, y el estado de salud deteriorado del actor durante el proceso- es la abogada Miriam Beltrán Almonacid.

Ningún otro testigo que presentó la denunciante como medio de prueba en este juicio – Lucas Martínez Terán, Yasna Galleguillos Peralta ni Belén Castillo Dabanch- atestiguaron o corroboraron los dichos de la denuncia ni los dichos de esta testigo en particular, ya que ninguno de ellos prestó servicios en el Servicio Salud Coquimbo desde el 04 de agosto de 2022 en adelante. Naturalmente, solo han relatado lo que se les contó por el denunciante.

Así las cosas, Belén Castillo estuvo en el Servicio de Salud únicamente entre septiembre de 2020 a diciembre de 2020, es decir, más de dos años antes de los hechos denunciados. Lucas Martínez Terán, cesó funciones el 30 de abril de 2022. Por último, Yasna Galleguillos Peralta, en marzo de 2022 dejó de prestar servicios, según ella misma relata.

Por tanto, el conocimiento de ellos/as es puramente circunstancial y contextual, sin visualizar y/o percibir los hechos que enmarcan la propia denuncia presentada. En el mismo sentido, muchas preguntas que les efectuó el abogado denunciante en el interrogatorio directo se trataban de tópicos comunes - ¿Cómo era cómo jefe? ¿Cuál era su desempeño? ¿Cómo era el ambiente laboral cuando el actor era jefe?- que poco o nada conducían a solucionar el presente litigio, teniendo en cuenta el propio marco temporal propuesto en la denuncia es del día 04 de agosto de 2022 en adelante.

De la misma manera, otras preguntas iban dirigidas o redirigidas a puntos ya resueltos expresamente en la Causa Rit T-143-2022, como la rebaja de grado, el cambio de gobierno, y otros tópicos afines, respecto del cual no le corresponde a este juez pronunciarse.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, entonces, la único testigo y medio probatorio idóneo



para la teoría del caso del actor es doña Miriam Beltrán Almonacid, la esposa del actor.

Si bien la testigo impresiona como una persona creíble y seria, su relato debe ser analizado desde su relación con el actor Nicolás Anticevic Angulo. Este se trata de una persona significativa para la testigo, lo que implica que ha estado involucrada en el proceso judicial de su marido, y ha vivido de cerca los cambios de ánimos y/o tensión que este proceso ha significado para el actor, quien ha estado inserto en continuas situaciones judiciales y/o administrativas desde inicios del año 2022 a la fecha. Sin duda, en un escenario de incertidumbre y de conflicto.

Sin embargo, justamente es esa cercanía que necesariamente involucra a la testigo en una visión parcializada de lo ocurrido y pérdida de objetividad a la hora de analizar los hechos concretos, ya que desde el inicio de su relato se advierte una visión dicotómica y polarizada de la situación, donde necesariamente existe una parte “buena”, y otra “mala”.

Así, desde el inicio de la declaración, la testigo simplemente reitera la cronología de la denuncia en términos genéricos – *“con el cambio de gobierno comenzaron una serie de persecuciones contra él/ todo ello debido al trato vejatorio que recibió”*- pero que no tiene ningún sustento con otros medios probatorios, ya sea testimonial y/o documental.

La testigo específicamente señala que vio cuando el actor Nicolás Anticevic Angulo salió con Sergio Ansietta Calderón del Hospital el día 04 de agosto de 2022, y que “lo amenazaron” en ese momento: *“Yo estaba allí, vi que salieron, Nicolás, como demandaste tu situación a va a cambiar... vamos a ver que hacer contigo...”*.

Ahora, existen una serie de contradicciones que se deben tener presente. En primer lugar, la testigo no visualizó la conversación entre el actor y el Jefe del Departamento Jurídico, por cuanto fue adentro de las dependencias, señalando ella que en todo momento esperó a Nicolás Anticevic en el automóvil, en el estacionamiento. De la misma manera, su versión contradice la del abogado Sergio Ansietta Calderón, quien reconoce efectivamente que fue una sorpresa la llegada de Nicolás a las dependencias, después de 4 meses de licencias continuas, por lo que se debió coordinar la comisión de servicios del actor, esa misma mañana.

La versión del abogado es más creíble para este juez, siendo detallista en explicarle al tribunal lo que ocurrió el día 04 de agosto de 2022, de la forma en que se buscó darle cabida a la comisión de servicios durante la mañana, y que lo acompañó hasta la puerta, señalándole que trataría de tenerle noticias en la mañana. De la misma, señala que efectivamente no había un escritorio en el departamento de asesoría jurídica, existiendo únicamente 4 escritorios, y él naturalmente ocupada la oficina correspondiente al de su cargo titular.

La testigo Miriam Beltrán, en este sentido, no visualizó la reunión ni el contenido, por encontrarse adentro del vehículo. Lo lógico, es que al subirse al auto luego de salir del Servicio de Salud, Nicolás Anticevic le contó que en la reunión le habían dicho *“que por haber interpuesto una demanda, su situación iba a cambiar...”* Así, dicha información la recibió del actor una vez que el actor se subió en el vehículo, pero más allá de la propia percepción del actor, la ocurrencia o dicha amenaza no tiene ningún sustento en otro medio probatorio.



VIGÉSIMO CUARTO: Que, la declaración de esta testigo tampoco puede relacionarse con la prueba documental presentada, ya que esta únicamente se trata mayoritariamente de prueba de contexto – resoluciones de nombramiento del actor, prórrogas de nombramiento, etc.-, además de ciertas piezas judiciales para discutir la cosa juzgada. Asimismo, hay prueba derechamente inoficiosa, como las precalificaciones de las funcionarias Karime Noemí Muñoz, Carla Bruna, Daniel Valdebenito, y otras relacionadas con otros/as funcionarios/as, y/o correos electrónicos de felicitaciones, no siendo parte del análisis de este juez efectuar una calificación y o valoración de la gestión del actor, como jefe del departamento de asesoría jurídica del Servicio de Salud.

De la misma manera, de la prueba confesional, en representación de la denunciada se presentó el Director Regional del Servicio de Salud Coquimbo (S), Christian Vargas Alday, quien señaló que se incorporó en marzo de 2023 al cargo, por lo que únicamente sabía que en ese momento el actor ya no trabajaba en el servicio, y tampoco sabía si había sumario administrativo. Fue una declaración clara y breve, no teniendo mayor injerencia en las decisiones relacionadas con el actor, quien dejó de trabajar el 31 de diciembre de 2022 en el servicio.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, cuestiona el denunciante la existencia y fundamento del sumario administrativo, e incluso señala que al individualizar su nombre el sumario, solo tiene finalidad de dañar la honra.⁸

Es del caso, que se acompañó el Memo N°82 de fecha 03 de junio de 2022, en donde el Jefe del Departamento Jurídico, Sergio Ansieta Calderón, informa al Director de una serie de irregularidades durante el período en que Nicolás Anticevic Angulo ejerció como jefe de Departamento de Asesoría Jurídica, relacionado con el abandono de funciones e incumplimiento de sus obligaciones.

A raíz de dicho memo, y siendo necesario determinar la existencia de eventuales responsabilidades administrativas, se ordena instruir un sumario administrativo instruido según Resolución Exenta N° 4307/2022 de fecha 30 de junio de 2022, nombrándose al Fiscal a Pablo Francisco Guerra Cortés, quien depone en autos.

Ahora, yerra el denunciante en una serie de cuestiones. En primer lugar, la naturaleza propia del cargo desempeñado por él, lleva aparejada expresamente la posibilidad de la revisión, corrección, calificación y sanción del desempeño u actos del actor como cualquier otro integrante de la administración, aplicándose la potestad disciplinaria sancionadora (interna) a todos los agentes de la Administración Pública.

Por tanto, no se advierte de qué forma puede existir una vulneración el hecho de que el Memo N° 82 diga el nombre del actor, si justamente se le está reprochando a él un abandono de sus deberes.

No se puede perder de vista que el Estatuto Administrativo – Ley 18.834- establece como

⁸ “Indicación expresa en la resolución que instruye el sumario administrativo de mi nombre y apellido, costumbre para nada habitual dentro del Servicio, lo cual tiene por finalidad de dañar mi honra, o que derechamente sienta miedo de las consecuencias del procedimiento sumarial, siendo que el tercer motivo el mal clima laboral dentro del Departamento del cual era jefe, lo cual intenté solucionar llevando las discusiones personales o profesionales de las abogadas involucradas a la intervención del Departamento de Clima Laboral, mientras aún era Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica. “



norma general los deberes funcionarios, señalándose una serie de obligaciones en el artículo 55 respecto al desempeño de las labores con fines públicos.

De la misma manera, existe una obligación expresa de las autoridades y jefaturas la de ejercer un control jerárquico permanente respecto del funcionamiento de los órganos para los fines establecidos (artículo 58), por lo que se torna lógico que se puede exigir la responsabilidad administrativa del actor.

En este sentido, el título V denominado “De la Responsabilidad Administrativa” señala expresamente que *“El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.*

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y Obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo.” (Artículo 114 EA)

Por último, pretender que este juez califique la apertura de un sumario administrativo por el órgano competente y ejercido en el marco de sus atribuciones legales, (y que inclusive se encuentra actualmente en curso como lo señaló el propio Fiscal de instrucción Pablo Guerra en estrados), es entender erróneamente la competencia del tribunal y alejarse del objeto del juicio.

Lo cierto es, que dicha prueba rendida, no se advierte vulneración de derechos y/o discriminación en el ejercicio de la responsabilidad administrativa del actor, quien debe ejercer sus planteamientos, medios probatorios y/u objeciones en el procedimiento administrativo incoado.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, respecto a la comisión de servicios del actor, resulta razonable y creíble lo indicado por el Jefe de Departamento de Asesoría Jurídica, Sergio Ansieta Calderón, quien señaló expresamente que no en una, sino en dos ocasiones diversas es el propio actor quien solicita prestar servicios mediante una comisión de servicios en la SEREMI y/o COMPIN, ya que al reducirse el grado y ponérsele término a las funciones como jefe de departamento, ya no deseaba prestar servicios en el Departamento de Asesoría Jurídica del Servicio de Salud.

Ello es lógico, teniendo en cuenta que el actor fue nombrado expresamente por el Director del Servicio de Salud (Sr. Arriagada Momberg) a fines del año 2018 para reemplazar al Jefe de Departamento Jurídico, Sergio Ansieta Calderón, quien fue enviado a una comisión de servicios, durante todo el desempeño del actor como jefatura. Ello se infiere expresamente de la Resolución Exenta N° 5197 de 18 de diciembre de 2018 indica, en la SECCIÓN VIII, COMPLEMENTO: *“Mientras sean necesarios sus servicios siempre que no excedan del 31.12.2018. Unidad de Trabajo (1120) Departamento Jurídico. Contrato con respaldo de Comisión de Servicios de D. Sergio Ansieta Calderón.”*

Inmediatamente después, por Resolución Exenta N° 1669 de fecha 03 de abril de 2019, y considerando la necesidad de contar con Jefatura en el Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección de Servicio Salud Coquimbo, se dicta la siguiente RESOLUCIÓN: *“Encarguese,a*



D.Nicolás Anticevic Angulo, GRADO5 EUS, Contratado del Servicio de Salud Coquimbo, las funciones de Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección del Servicio Salud Coquimbo, a contar del 01 de Enero de 2019.”

Por tanto, tratándose el actor de una persona nombrada para ejercer la jefatura del departamento de asesoría jurídica, resulta poco probable que su deseo era volver a trabajar con el mismo equipo jurídico en un plano de igualdad, con una rebaja remuneracional y jerárquicamente sin dirección. Impera, en este sentido, el propio discurso del denunciante continuo respecto al “despojo de su calidad de jefe”, que se mantiene inclusive en esta denuncia, a pesar de tratarse de un tema zanjado judicialmente.

Junto con ello, existe un continuo cuestionamiento respecto el desempeño del actor que se ha materializado en un sumario administrativo en curso, incluyendo una intervención materializada en el propio departamento por clima laboral disfuncional, lo que reitera y corrobora lo señalado por el abogado Sergio Ansieta Calderón y la abogada Gerelin Leita Santibañez.

En ese escenario, se torna natural que el actor busque otro lugar físico donde ejercer sus funciones, y que haya solicitado personalmente la comisión de servicios.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, en relación a la no renovación del contrato del actor, se ha acreditado que con fecha 28 de noviembre de 2022, se dictó la Resolución Exenta N° 7265, cual pone término al contrato de Nicolás Anticevic Angulo el día 31 de diciembre de 2022, “*al no ser renovada su contrata, dejando de ser necesarios sus servicios a partir de esa fecha.*” Firma Germán López Álvarez, Director (S) del Servicio de Salud Coquimbo.

En lo dispositivo, señala dicha resolución:

“3. Que, por Resolución Exenta RA N°428/78/2019 de fecha 04/09/2019, D. Nicolás Anticevic Angulo, R.U.N. 13.975.416-6, fue contratado a contar del 01/07/2019 hasta 31/12/2019, calidad jurídica contrata, profesional, grado 5 EUS, designación que se extendió hasta el 31/12/2022 mediante prorrogas sucesivas por resoluciones exentas N°5844/2019, N°6019/2020, N°6067/2021.

4. Que, por Resolución Exenta N°1669 de fecha 03/04/2019, se encomienda a D. Nicolás Anticevic Angulo, las funciones de Jefe de Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección de Servicio de Salud Coquimbo, a contar del 01/01/2019, en reemplazo de don Sergio Ansieta Calderón, quien a partir de esa fecha, fue enviado en comisión de servicios a la Seremi de Salud de la Región de Coquimbo.

5. Que, por Resolución Exenta N° 2245 de fecha 20/04/2022, se deja sin efecto la Resolución Exenta N°1669/2019 que encomendó funciones de Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección de Servicio de Salud Coquimbo, a contar del 15/04/2022, fecha en la que reasume sus funciones de Jefe de Departamento de Asesoría Jurídica, don Sergio Ansieta Calderón.

6. Que, por Resolución Exenta N°3768 de fecha 31/05/2022 se pone término a la prórroga de contrato de D. Nicolás Anticevic Angulo, establecida en Resolución Exenta



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

Código: PHECXGXXLV

N°6071/202 1, como profesional, grado 5° EUS, a contar de la notificación de dicha resolución.

7. Que, la notificación de la Resolución Exenta N°3768 mencionada en el considerando N°6, se realizó el día 06 de junio de 2022, sin que se haya interpuesto, dentro de plazo, recursos administrativos ante este Servicio de Salud ni tampoco ante Contraloría General de la República.

8. Que, por Resolución Exenta RA N°428/81/2022, se contrata a D. Nicolás Anticevic Angulo, a contar del 06/06/2022 hasta 31/12/2022, calidad jurídica contrata, profesional, grado 10 EUS, dependiente del Depto. de Asesoría Jurídica de esta Dirección de Servicio.

9. Que, debido al cambio contractual del grado y de funciones del referido funcionario, a contar del 06/06/2022, se considera una nueva designación (dado que a las designaciones anteriores se les puso término por Resolución del considerando N°6), por lo tanto, las designaciones anteriores no suman para el principio de confianza legítima.

10. Que, por Resoluciones Exentas N ° 4998/2022 y N°69 11/2022, se designa en comisión de servicio a D. Nicolás Anticevic Angulo hacia la Secretaría Regional Ministerial de Salud, a contar del 04/08/2022 hasta el 31/12/2022. (...)”

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, dicha acto administrativo, a juicio de este sentenciador, contiene una interpretación jurídica discutible, al estimar en su considerando 9° que el cambio de funciones “no suma para el principio de confianza legítima”.

No se puede perder de vista que el último criterio fijado por la Excma. Corte Suprema de Justicia para la determinación de expectativa legítima es el plazo de 5 años (abril de 2023), conforme lo reconoce expresamente la reciente sentencia Rol N° 160.727-2022 de fecha 24 de julio de 2022, siendo innecesario evaluar las funciones efectivamente ejercidas, en pos de la continuidad .

“Décimo tercero: Que, como colofón, se concluye que si una persona se encuentra vinculada con la Administración a través de contratas anuales, y ha tenido un período de desempeño por un tiempo inferior a cinco años, no le asiste el principio de confianza legítima y, en consecuencia, la Administración se encuentra facultada para no renovar el vínculo estatutario para el período siguiente, sin que requiera la dictación de un acto especial al efecto, dado que es el legislador quien dispone que al cumplirse el periodo de designación ésta concluye por el sólo ministerio de la ley, al ser su vinculación con la Administración inferior a cinco años y no estar amparado por el principio de confianza legítima. Todo lo cual no adquiere un carácter diverso por el hecho de comunicar expresamente esa determinación por razones de certeza jurídica y deferencia con el funcionario.”

El actor Nicolás Anticevic Angulo ingresó a trabajar en el Servicio de Salud Coquimbo el 03 de diciembre de 2018, desempeñándose como profesional abogado en calidad de contrata, por lo que al término de sus servicios, el actor ejerció funciones por aproximadamente 5 años y 28 días para la denunciada, por lo que estima este sentenciador que se encontraba protegido por el principio de confianza legítima.

Así, gozando de dicha protección institucional/administrativa, al momento de no renovar



la contrata del actor, se debía necesariamente fundar en un sumario administrativo derivado de una falta que motive su destitución, o por una calificación anual que así lo permitiese. De la propia lectura de la resolución, no se daría cumplimiento a dicho requisito, ya que la resolución no hace mención a ninguno de los dos acápites.

Sin perjuicio de aquello, y siendo majadero respecto a la competencia de este tribunal, se debe determinar si este hecho, por sí solo o en conjunto con otro, puede constituir un indicio suficiente de discriminación política y/o represalia, ya que el cumplimiento de los estándares administrativos y/o las consecuencias de esta discusión, se deberán verter finalmente en el órgano competente.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, la forma de término de la relación estatutaria (lo formal) no deviene necesariamente en la declaración de vulneración de derechos fundamentales, así como la declaración de despido injustificado y/o falta de requisitos de una carta de despido, no deviene automáticamente en la declaración de vulneración de derechos fundamentales.

La acción tiene su exigencia particular, y esta discusión jurídica (existencia o no de confianza legítima) no constituye un indicio suficiente de vulneración, discriminación y/o represalia, ya que no permite sostener por sí sola una relación de causalidad entre la decisión de no renovar la contrata y la ideología política del actor. Se deben discutir y esclarecer las posibles motivaciones.

Ahora, no se puede perder de vista ciertas particularidades de este caso en concreto, en donde se descarta discriminación como la causa de la no renovación, independiente de la forma administrativa elegida.

Primero, con fecha 31 de mayo de 2022, mediante Resolución Exenta N° 3768, se pone término a la prórroga de contrato del contrato de Nicolás Anticevic Angulo como Profesional, grado 5° EUS, y se contrata como Profesional, grado 10° EUS, según la orden del Director (S) Servicio de Salud Coquimbo, Sr. Germán López Álvarez.

Fluye de dicha resolución – que ya fue calificada judicialmente en la Causa RIT T-143-2022 de este mismo tribunal- de que no existió una intencionalidad por parte del Servicio de Salud de encomendarle al actor las funciones de Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica de forma indefinida, toda vez que la renovación de su contrata quedaba sujeta únicamente a las prórrogas de las comisiones de servicio del jefe del departamento titular Sergio Ansietta Calderón, cuya primera comisión de servicios comienza tan solo 03 días antes de la contratación del actor Nicolás Anticevic Angulo, según da cuenta la Resolución Exenta N° 4960 de 30 de noviembre de 2018.

Así, del análisis de las resoluciones administrativas, independiente del cumplimiento o no de los requisitos de confianza legítima, no queda duda que la naturaleza de la relación estatutaria del actor era transitoria, y que sus funciones quedaban supeditadas en definitiva a las designaciones del Director/a del Servicio. Sus renovaciones eran semestrales, mediante prórrogas, sujeto en definitiva a la designación que hiciera el Director/a del Servicio de Salud en turno, toda vez que el cargo titular de Jefe de Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección de Servicio de Salud



Coquimbo, lo detenta en propiedad el abogado Sergio Ansieta Calderón, siendo designado por Resolución Afecta N° 166, de 21 de septiembre de 2000.

Tal como se ha escuchado a lo largo del juicio y no existe duda alguna, solo existe un titular para cada cargo creado, y en este caso no es el actor, por lo que surge la pregunta de si efectivamente existía una expectativa real del actor de permanecer en el cargo, más allá de la voluntad del Director de Salud en turno. No se puede obviar, que no existió un procedimiento de selección del actor para ocupar el cargo, al ser contratado como Profesional Grado 10° e inmediatamente asimilada su contrata al grado 5° del escalafón profesional, por lo que resulta lógico que al terminarse la comisión de servicios “ininterrumpida” de Sergio Ansieta Calderón, se iba a necesariamente redefinir la situación contractual del actor.

TRIGÉSIMO: Que, en relación a la no renovación de la contrata, busca el actor también introducir la institución de la garantía de la indemnidad: la renovación de la contrata en realidad es una represalia por haber sido ofrecido como testigo en una causa pretérita, además de haber interpuesto una demanda laboral en contra del propio servicio.

Así se desprende del propio tenor literal de la denuncia, en diversos pasajes: *“Si en la resolución que no renuevan mi contrata indican que no tenía confianza legítima, ¿para qué esperar a diciembre para despedirme y no hacerlo en mayo de 2022 cuando deciden terminar mi contrata grado 5° EUS y dejarme en grado 10°? Su único fin era aburrirme para que renunciara, pero como no lo hice, y demandé, y además fui ofrecido como testigo en otra causa judicial seguida en contra del Servicio, no tuvieron otra alternativa que prescindir de mi contratación.”* (pág.7 denuncia).

(...) *“5. Amenazarme con “cambiar mi situación” en reuniones, para luego concretizarlo en la no renovación de mi contrato.(...)”* (p.8 denuncia).

La garantía de indemnidad, cual tiene su fundamento normativo en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo⁹, consiste en el derecho que tiene el trabajador a no sufrir sanciones o menoscabo por el hecho de haber ejercido un derecho o haber defendido una posición justa frente o en relación a su empleador, y en ese sentido se vincula con el derecho a la tutela judicial efectiva.

Tal como lo señala la doctrina administrativa y jurisprudencial, *“corresponde a la garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales cualquiera sea su naturaleza, esto es, fundamentales específicos o inespecíficos, legales o contractuales, como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia, tanto judiciales como administrativos.”*¹⁰

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, el único medio probatorio concreto que se acompaña con este objeto, dice relación con el acta de audiencia de preparatoria de la causa RIT T-190-2022

⁹ “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”

¹⁰ Ord. N° 160, Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo, en <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-111049.html>



de fecha 28 de noviembre de 2022, efectuada ante el Juzgado del Trabajo de La Serena, y en donde la parte denunciante ofrece como prueba testimonial, entre otros, a don Nicolás Anticevich Angulo. De la misma manera, no es un hecho controvertido que el propio actor accionó en junio de 2022 en contra del Servicio de Salud Coquimbo con una primera denuncia de tutela de vulneración de derechos fundamentales durante el desarrollo de la relación contractual.

Es del caso, que no se cumplen los requisitos específicos para acoger la garantía de indemnidad, básicamente por cuanto se requiere la acreditación de una relación de causalidad entre la presentación de la demandada y/u ofrecimiento en calidad de testigo, con la no renovación de contrata del actor, cual no es el caso.

En relación al ofrecimiento como testigo en el acta de audiencia preparatoria acompañada, pareciera ser forzada la interpretación del denunciante, desde el momento en que ese mismo día ya se había tomado la decisión de no renovar la contrata al actor, según da cuenta la Resolución Exenta N° 7265 de esa misma fecha, basado en una multiplicidad de causas. Junto con ello, el solo hecho de incluir a una persona en la audiencia preparatoria como testigo, no permite evaluar alguna conducta del actor que infiera una no renovación de la contrata, toda vez que en la etapa preparatoria solo se ofrece el nombre y se individualiza a la persona, pero no existe una declaración propiamente tal, o algún acto que signifique perjuicio a la denunciada.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en el mismo sentido, el hecho de haber ejercido la demanda el actor en julio de 2022, tampoco se visualiza como la causa directa de su no renovación, según da cuenta la prueba rendida. De hecho, existe una variedad de situaciones que fueron descritas por el abogado Sergio Ansieta Calderón, y que tienen plena corroboración de la prueba documental.

Así, respecto a las causas por las cuales no se renueva la contrata del actor, se señalaron una multiplicidad de causas, algunas de las cuales se encuentran respaldadas en el Memo N° 82 remitido por el Jefe de Departamento de Asesoría Jurídica al Director del servicio, y que significó la apertura de un sumario administrativo contra el actor.

Básicamente, existe un cuestionamiento en relación al desempeño del actor durante el período en que se encontró como jefe de departamento, y actualmente se encuentra instruido un sumario para determinar su responsabilidad jerárquica y administrativa del mismo, la que conforme señala el Subdirector de Gestión de Personas del Servicio, Pablo Guerra Cortés, se encuentra en la etapa de formulación de cargos.

Así las cosas, de la propia prueba solicitada a exhibir por el abogado denunciante, se advierte una baja en la calificación del funcionario Nicolás Andrés Anticevic Angulo entre los períodos 01 de septiembre de 2021 a 31 de agosto de 2022, llegando a un acuerdo unánime la Junta Calificadora de bajar el subfactor “Interés por el trabajo que realiza” y el subfactor “Capacidad para realizar trabajos en grupo” de nota 7 a 4, justamente basado en un informe de Clima Laboral emitido por Salud Ocupacional que determina que el actor *“presentaba un liderazgo disfuncional que afectaba directamente al equipo de trabajo.”*



La afectación al clima laboral relacionado con el liderazgo disfuncional del actor es sostenido por la testigo Gerelin Leita Santibañez, quien lo responsabiliza directamente por el clima laboral tenso y complejo que existía en el servicio.

De la misma manera, también se refirió a que no eran necesarios los servicios del actor para el período siguiente, ejemplificándose que en 2018 eran 4 abogados en el Servicio, y el que fue aumentando de forma significativa en 3 años hasta 11 abogados, más 3 en Ovalle, lo que implica una sobredotación del personal.

Ahora, no es la labor de este juez efectuar una calificación del desempeño del actor – exitoso o no-, ni calificar el contenido o existencia del sumario administrativo en curso o de clima laboral, sino que basta con dejar asentado que existían múltiples razones por parte de la administración para la no renovación de la contrata del actor, y que razonablemente permiten descartar que la motivación fue política, o únicamente por una supuesta represalia.

TRIGÉSIMO TERCERO: Que, por último, no existió prueba alguna objetiva y/o inferencial que permita inferir que el puesto de trabajo del actor en la COMPIN u otro lugar de trabajo carecía de elementos básicos como escritorio y silla, o que se encontraba con problemas de higiene y salubridad, y/o que el actor fue notificado de actos administrativos durante sus permisos, constituyendo todos estos hechos actos de acoso laboral en su contra.

El acoso laboral, el concepto de *mobbing* o acoso psicológico como se describe, es definido como *“el continuado y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”*¹¹.

En este sentido, es recogido por nuestro Código del Trabajo, en la parte segunda del inciso 2° del artículo 2: *“Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

Respecto a las características para su configuración, se añaden una serie de requisitos copulativos para su configuración, ya que no todo conflicto en el entorno laboral puede ser constitutivo de acoso. El acto, en este sentido, debe ser intencional: el acosador tiene como objetivo humillar, vejar, aislar y obligarle a abandonar la organización. Debe ser repetitivo, en el sentido de tener continuidad con el tiempo. Debe existir asimetría de poder, entre acosador y víctima, y el resultado, es que debe tener consecuencias sobre la salud física y psíquica de la familia.

¹¹¿QUÉ ES MOBBING: ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO?, Instituto de Salud Pública, en <https://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnicaMobbing.pdf>



TRIGÉSIMO CUARTO: Que, no se acompañó ningún antecedente para configurar esta figura normativa, sin medios probatorios que permitan dar por establecido una intencionalidad vejatoria del Servicio de Salud, ni se acreditaron hechos relevantes y repetitivos para ser asumidos por esta hipótesis normativa.

Es del caso, que existiendo una causa ejecutoriada que se hizo cargo de las alegaciones de acoso laboral desde el inicio de la relación estatutaria hasta por lo menos el 26 de julio de 2022, y en donde se descartó las vulneraciones de derecho alegado incluyendo la de acoso laboral, resulta difícil determinar la existencia de acoso en un período de tiempo tan breve – 5 meses-, sin hechos relevantes nuevos, siendo lógico señalar que si durante casi 4 años no hubo acoso laboral, es poco probable que existan en un período de 5 meses. De la misma forma, ha quedado acreditado que el actor tampoco prestó servicios efectivos durante gran parte de estos 5 meses.

Como ya se señaló, el libelo denunciante consiste en una copia más o menos calcada – con agregación de nuevos hechos- de aquella presentada en la Causa RIT T-143-2022, en donde se mantienen los mismos fundamentos normativos para la nueva judicialización. La denuncia se trata de un relato altamente instrumentalizado y no verificable, y cuya génesis es la propia denuncia.

Se debe hacer presente que son estas alegaciones (no tener lugar de trabajo, faltas de higiene, acoso mediante notificaciones) las que no tienen ningún sustento probatorio y que dan cuenta de un discurso exagerado, ya que de haber ocurrido, eran fácilmente verificable, por medio de reclamos a la inspección o jefaturas, correos electrónicos, fotografías u otros de fácil acceso tecnológico para dar cuenta de estas situaciones.

Sin embargo, la única referencia a la falta del escritorio fue resuelto con la explicación del abogado Sergio Ansietá Calderón, y cómo reaccionaron ante la sorpresiva vuelta de la licencia médica prolongada del actor. Efectivamente se encontró sin escritorio de trabajo. Ello resulta lógico, desde el momento en que se le puso término la encomendación de funciones de jefe de departamento jurídico, resultaba probable que el Jefe de Departamento titular tendría que usar dicha dependencia.

TRIGÉSIMO QUINTO: Que, así las cosas, la prueba rendida ha sido insuficiente para efectos de aportar indicios claros respecto al término de la relación únicamente por motivos de discriminación política, y/o vulneración a garantías fundamentales.

El Diccionario de la lengua española, publicado por la Real Academia Española de la Lengua, ofrece dos definiciones del verbo discriminar: “1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra; 2. Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera”.

Por otro lado, nuestra legislación laboral recoge de forma categórica el principio normativo de no discriminación, como una forma de promover, reforzar y vigorizar los derechos fundamentales de las personas, en las relaciones laborales. Los incisos 3°, 4°, 5° y 6° del Art. 2° del Código del Trabajo señalan: *"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación."*



Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto".

Asimismo, la Ley N° 20.609, sobre medidas contra la discriminación, en el inciso 1° de su Art. 2° expresa: "*Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad*".

TRIGÉSIMO SEXTO: Que, con los antecedentes aportados para reclamar la existencia de actos de discriminación y/o vulneración, no se permite sostener una conducta deliberada en contra del actor sobre la base de un prejuicio –la afiliación política a un determinado partido–, y cuyo efecto sea la causar privación, perturbación o amenaza a sus derechos fundamentales.

De la prueba rendida y expuesta, se descartan motivaciones políticas de discriminación y/o vulneración de derechos fundamentales, tratándose la desvinculación el ejercicio de una potestad administrativa propia, y concordante con la propia naturaleza de las funciones ejercidas por el actor.

Como ya se señaló, la denuncia del actor solo tiene cabida si se interpretan los hechos de forma exagerada y desde un prisma de alta polarización y persecución política, la que no tienen ningún sustento probatorio más allá de la forma en que ha sido redactada la denuncia, y se contrapone inclusive con el análisis temporal propuesto, perdiéndose estratégicamente de vista que ya existe una sentencia ejecutoriada que descartó acoso laboral y/o vulneración de derechos durante la relación laboral, hasta por lo menos el 26 de julio de 2022.

Lo cierto, es que la propia denuncia presentada no permite dar cabida a otra mirada con



sustento normativo, como la discrecionalidad administrativa como fundamento de las medidas adoptadas, o que la naturaleza contractual del actor era transitoria, independiente de la discusión fáctica de la procedencia de la confianza legítima.

Se ha valorado la prueba presentada por el denunciante, siendo la carga de ésta la presentación de indicios y/o antecedentes suficientes, cuyo estándar no ha logrado, en consonancia con lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo. La restante prueba de la denunciada no altera las conclusiones arribadas.

De la misma manera, se vuelve inoficioso pronunciarse sobre la procedencia del daño moral exigido, por no existe una conducta imputable a la denunciada que la obliga a reparar los supuestos perjuicios causadas, habiéndose rechazado la teoría del caso de la actora.

Por estas consideraciones y teniendo además presente lo que disponen los artículos 1, 2, 5, 7, 63, 162, 163, 168, 172, 432, 445, 454, 455, 456, 459, inciso primero, 485, 486, 490, 491, 493, 495 y 506 del Código del Trabajo, artículo 1 y siguientes de la Ley N° 19.882 Ley N° 20.609, la Constitución Política de la República, se declara:

I. Que, se **ACOGE** la excepción de cosa juzgada parcial interpuesta por el Servicio de Salud Coquimbo, con costas, la que será fijada en el numeral III de lo resolutivo.

II. Que, se **RECHAZA** la acción de tutela interpuesta por **NICOLÁS ANDRÉS ANTICEVIC ANGULO**, cédula nacional de identidad N° 13.975.416-6, en contra del **SERVICIO DE SALUD COQUIMBO**, RUT N° 61.606.400-2, en todas sus partes. En consecuencia, se rechazan las indemnizaciones tarifadas de la acción de tutela, la acción de indemnización de perjuicios derivado del daño moral, y demás prestaciones laborales demandadas.

III. Que, habiendo sido el denunciante sido vencido totalmente, y teniendo especialmente en cuenta lo señalado en los considerandos décimo segundo, décimo tercero y décimo cuarto, se condena en costas a la parte denunciante, fijándose las personales en la suma de \$1.500.000.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

Notifíquese por correo electrónico a los abogados/as de cada parte.

RIT T-44-2023

RUC 23-4-0467163-4

Dictada por don **GONZALO ALBERTO MARTÍNEZ MERINO**, juez destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena.



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

Código: PHECXGXXLV