

Concepción, veintisiete de marzo de dos mil veintitrés.

**Visto, oído y teniendo presente.**

**Primero. Denuncia.** Que, comparece ante este juzgado de letras del trabajo de Concepción doña MARIANA PÉREZ PALMA, abogado, domiciliada en Av. O'Higgins 1186, oficina 713, comuna de Concepción, en representación, de don JOSÉ MIGUEL PÉREZ PALMA, psicólogo, con domicilio en Pasaje Lago Pollux N°620, Portal de San Pedro, San Pedro de la Paz, quien interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra del SERVICIO DE SALUD DE CONCEPCIÓN, persona jurídica de derecho público, Rol Único Tributario N°61.607.100-9, representada legalmente por su Directora (S) doña MIRIAM VALDEBENITO ELGUETA, ambos con domicilio en O'Higgins N°297, Concepción o de quien la represente o subrogue de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, solicitando en definitiva se declare se acoja la denuncia y se declare:

1.- Que existen indicios suficientes para declarar que los hechos descritos constituyen una vulneración de derechos fundamentales del derecho a la no discriminación consagrado en el artículo 19 N°16, y el derecho a la honra consagrado en el artículo 19 N°4, de la Constitución Política de la República de Chile, de don JOSÉ MIGUEL PÉREZ PALMA.

2.- Que se ordene a la demanda a cesar todos los actos de discriminación en contra de su representado de manera inmediata y por ende debe ser reincorporado a sus funciones debiendo la denunciada pagar todas las remuneraciones que se devenguen desde la separación del denunciante de sus funciones hasta la fecha de su reincorporación efectiva.

3.- Que en virtud del artículo 489 del Código del Trabajo, adicionalmente, se condena a la denunciada a pagar a su representado, una indemnización no inferior a 6 meses de la última remuneración mensual, que en la especie, atendida la gravedad de los hechos denunciados pide que se fije en el máximo, esto es, en 11 meses.

4.- Que se condene a la denunciada al pago de la indemnización por años de servicio, esto es, la suma de \$3.555.000.- correspondientes a 3 años de servicio.

5.- Aumento legal del 50% sobre la indemnización por años de servicio, ascendente a \$1.777.500.-.

6.- Que se condene a la demandada a pagar a su representado por concepto de daño moral la suma de \$10.000.000.- (diez millones de pesos).

7.- Que las sumas que mande pagar la sentencia deben serlo con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo (reajustadas



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

Código: HYZNXERXDRK

de acuerdo a la variación del IPC y con el máximo interés permitido para operaciones reajustables, a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación).

8.- Que la denunciada sea condenada a pagar las costas de esta causa.

**Segundo. Contestación.** Que, por su parte comparece ante este juzgado de letras del trabajo don RIGOBERTO CÓRDOVA VALLEJOS, abogado, en representación del Servicio Salud Concepción, ambos domiciliados para estos efectos en calle O'Higgins N°297, Concepción, quien viene en contestar la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, interpuesta por doña Mariana Pérez Palma en representación de don José Miguel Pérez Palma, solicitando su total rechazo, con costas, contravirtiendo formal, sustancial, material y expresamente lo hechos y alegaciones de la actora; en particular, controvierte expresamente los siguientes hechos:

1.- Que el denunciante haya sido objeto de lo que califica como “un acto discriminatorio por parte del Servicio de Salud de Concepción”.

2.- Que el denunciante haya sido objeto con la conducta desplegada por el Servicio de Salud de Concepción de vulneración de sus garantías constitucionales referidas en su demanda y además de discriminación laboral establecida en el artículo 2° del Código del Trabajo, por no haber sido renovada su contrata de reemplazo.

3.- Aun tratándose de un aspecto de derecho, niega la procedencia de la pretensión de indemnizaciones consecuentes atendido el especial Estatuto por cual se rigiera en su vinculación con el demandado.

El Servicio de Salud Concepción sostiene como defensa en esta causa, en particular, lo siguiente:

a.- Inexistencia de indicios de vulneración de garantías y la negación de actos discriminatorios, como de la efectividad y objetividad de los motivos de la no renovación de su contrata y como consecuencia de ello, la terminación de la misma.

b.- Improcedencia formal de la pretensión indemnizatoria planteada, y muy en especial, la improcedencia de la acción de cobro de daño moral en este procedimiento tutelar.

Explica que todas y cada una de las actuaciones y decisiones de la denunciada tienen fundamento, motivación y corresponden a una medida objetiva, racional y razonada, no existiendo afectación al principio de confianza legítima.

Reitera luego de otras alegaciones, la petición de rechazo de la demanda, con costas.

**Tercero. Auto de prueba.**

1. Hechos que demuestren que el demandante sufrió la vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión del término de sus servicios y la discriminación



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

Código: HYZNXERXDRK

que denuncia, en su caso, fundamento y proporcionalidad de las medidas adoptadas por el demandado en relación a los mismos hechos.

2. Efectividad que el actor a consecuencia de estos hechos sufrió el daño moral que se alega, en su caso, naturaleza y monto.

**Cuarto. Prueba denunciante.**

**I.- Documental.**

1.- Certificado Relación de Servicio del denunciante de fecha 29 de septiembre de 2022, emitido por el Jefe de Recursos Humanos.

2.- Perfil del cargo de psicólogo de la Unidad Salud de Personal, cargo que desempeña el denunciante.

3.- Pantallazo de Relación de Servicio del denunciante, obtenido a través de Autoatención de fecha 29 de septiembre de 2022.

4.- Liquidaciones de remuneración correspondientes a los meses de septiembre y octubre de 2022.

5.- Pantallazo de Capacitaciones realizadas por el denunciante, obtenidos en el link de Autoatención con fecha 29 de septiembre de 2022.

6.- Pantallazo de calificaciones del denunciante obtenidas desde el link de Autoatención con fecha 29 de septiembre de 2022.

7.- Carta y correo con felicitaciones por desarrollo de sus funciones como psicólogo.

8.- Correo electrónico enviado por el Jefe (S) del Depto. De Gestión de Personal al denunciante, adjuntando la notificación N°44, en el cual se le indica el término de su contrato.

9.- Notificación N°44 de fecha 21 de septiembre de 2022 en el cual se le indica el término de su contrato al 30 de septiembre.

10.- Correo electrónico enviado por Lorena Flores Ortiz, Subdirectora (S) de Gestión y Desarrollo de las Personas a Rodrigo Acuña Ruiz con fecha 04 de octubre de 2022.

11.- Correo electrónico enviado por el Jefe (S) del Depto. De Gestión de Personal al denunciante con fecha 06 de octubre de 2022, en la cual se le adjunta nueva notificación N°47 en el cual se le indica el término de su contrato esta vez al 31 de octubre de 2022.

12.- Notificación N°47 en el cual se le indica el término de su contrato esta vez al 31 de octubre de 2022.

13.- Correo electrónico de fecha 24 de octubre de 2022, enviado por el denunciante preguntando por el no pago de su remuneración.

14.- Resolución Exenta N°4L/, de fecha 09 de marzo de 2022-1596.



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

Código: HYZNXERXDRK

15.- Resolución Exenta N°4L/, de fecha 01 de junio de 2022-3585.

16.- Resolución Exenta N°4L/, de fecha 24 de junio de 2022-4015.

17.-Resolución Exenta N°4L/, de fecha 26 de octubre de 2022-7081.

18.- Informe de Hoja de Vida Funcionaria del denunciante, de fecha 22 de noviembre de 2022.

19.- Informe médico protocolizado, suscrito por el médico psiquiatra Arturo Álvarez Abarzúa, de fecha 20 de diciembre de 2022.

II.- Confesional. La parte denunciada señala que comparece don Javier Medina Casanova, jefe subrogante del departamento de asesoría jurídica, quien no cuenta con delegación de facultades para absolver posiciones.

Atendido que la persona que comparece no cuenta con facultades para absolver posiciones, la parte denunciante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contemplado en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo.

Que, no se hará lugar a la solicitud planteada por la demandante, toda vez que siendo una facultad del tribunal, se estima que la prueba que han incorporado las partes es suficiente para esclarecer los hechos discutidos.

III.- Testimonial. Declararon los siguientes testigos:

1.- María Francisca Palma Maucher, cédula de identidad N° 15.591.950-7.

2.- Roberto Antonio Cifuentes Rojas, cédula de identidad N° 14.535.721-7.

IV.-Exhibición de documentos.

1.- Resolución N°7206, de fecha 31 de diciembre de 2020.

2.- Resolución N°7196, de fecha 31 de diciembre de 2020.

3.- Resolución N°7232, de fecha 31 de diciembre de 2020.

4.- Resolución N°7230, de fecha 31 de diciembre de 2020.

5.- Resolución N°1592, de fecha 09 de marzo de 2022.

6.- (No se exhibe documento) Resolución N°9999, de fecha 05 de octubre de 2022.

No hay peticiones por la demandante, sin embargo y pese a que los documentos se exhibieron, no se digitalizaron y se le dio a la parte un plazo judicial para hacerlo.

**Quinto. Prueba denunciada.**

I.-Documental.

1.- Copia de certificado de relación de servicios de don José Miguel Pérez Palma.

2.- Copia de correo electrónico de Rodrigo Acuña Ruiz de 7 de octubre de 2022, para el denunciante José Miguel Pérez Palma por el cual le informa que, en



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

Código: HYZNXERXDRK

atención a instrucciones de jefatura, le envía nueva notificación, donde se indica su contrato por el mes de octubre 2022.

3.- Copia de notificación N°44 de fecha 21 de septiembre de 2022 por la cual se le notifica que el contrato de reemplazo, con la Dirección del Servicio de Salud Concepción, tiene vigencia hasta el 30 de septiembre de 2022, por lo tanto, se da por finalizada su relación contractual a contar del 01 de octubre de 2022.

4.- Copia de notificación N°47 de fecha 4 de octubre de 2022 por la cual se le notifica que el contrato de reemplazo, con la Dirección del Servicio de Salud Concepción, tiene vigencia desde el 01 hasta el 31 de octubre de 2022, por lo tanto, se da por finalizada su relación contractual a contar del 01 de noviembre de 2022.

5.- Copia de liquidación de sueldo del mes de septiembre de 2022 del demandante.

6.- Copia de Resolución Exenta 4L 7072 de 26 de octubre de 2022, por medio de la cual se ratifica la notificación de 4 de octubre de 2022 en cuanto a que su contrato de reemplazo desde el 01 de octubre de 2022 al 31 de octubre de 2022, se da por terminada a contar del 01 de noviembre de 2022.

II.-Confesional. Declara el absolvente José Miguel Pérez Palma, cédula nacional de identidad N° 15.201.507-0.

III.- Testimonial. Declaran en juicio:

1.- Sebastián Alejandro Torres Castillo, cédula de identidad N° 17.641.904-0.-

2.- Rodrigo Andrés Acuña Ruiz, Rut N° 16.690.815-9.

**Sexto. Hechos de la causa.**

Que, conforme a los escritos fundamentales de las partes, y de la documental consistente en aquella ya referida en los considerandos cuarto y quinto de este fallo, punto I en ambos casos, es posible concluir que:

1.- Que, el actor comenzó a prestar servicios para la denunciada en el Departamento de Salud Mental el 01 de octubre de 2019, siendo su puesto el de psicólogo de reemplazo. Posteriormente en la semana del 9 de diciembre de 2019, se traslada de unidad ya que existía un requerimiento de psicólogo para el departamento de Calidad de Vida Laboral, en calidad también de reemplazo, el cual se va renovando cada mes o cada dos meses.

2.- Que, el grado correspondiente al actor era grado 16, que corresponde de a una remuneración bruta de \$1.185.000.-.

3.- Que el mes de agosto del año 2021, se realiza un proceso de normalización, instruido por el MINSAL, en donde los cargos que no estuvieran proveídos se regularizarían, sin embargo, esto no se realiza con su parte.



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

Código: HYZNXERXDRK

4.- Que, el día 28 de septiembre de 2022, se le comunica verbalmente, que no se le renovaría contrato y que estaba desvinculado de la Dirección del Servicio de Salud Concepción, por ende trabajaba, hasta el 30 de septiembre de 2022.

5.- Que, el actor presenta una intachable hoja de vida, dado que no presenta anotaciones de demerito ni calificaciones deficientes, siendo siempre calificado con nota sobresaliente.

**Séptimo. Teoría de la parte denunciante.** Que, el actor reclama vulneración a sus derechos fundamentales consistentes en no ser discriminado arbitrariamente y el derecho a la honra.

Refiere en su demanda que la denunciada está utilizando una forma de contratación que no corresponde para funciones que son de carácter permanente, de esta forma, resulta absurdo pretender que un funcionario lleve prestando servicios en calidad de reemplazo por más de 3 años, desarrollando una misma función en un mismo departamento, más aun habiéndose llevado a cabo un proceso de regularización en el Servicio el año 2021 y en el cual no fue incluido, sin ninguna explicación para dicha decisión. Valiéndose la denunciada de la situación de indefensión en el cual ella misma colocó al denunciante para dar por terminado su contrato sin una explicación, sin un fundamento, sin la posibilidad siquiera que Contraloría General de la República revise dicho acto, bastando una simple comunicación de un par de líneas en la cual se señala que ya no le renovarán su contrato, ello después de 3 años de prestar servicios para la denunciada.

Que, así reitera que se ha vulnerado y conculcado en forma ostensible y grave el derecho de no ser objeto de discriminaciones arbitrarias, que no es más que una manifestación del derecho fundamental de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República de Chile.

Que, en efecto, señala que ha sido discriminado arbitrariamente siendo el criterio sospechoso la dictación de una simple comunicación sin motivación, vulnerando directrices que al efecto ha señalado tanto la jurisprudencia de la Contraloría General de la República como de los tribunales de justicia en orden a respetar el principio de la confianza legítima. En la especie, mantener a un funcionario supuestamente de reemplazo por más de 3 años a través de un sin número de renovaciones, no obstante desempeñar funciones que son de carácter permanente, y notificarle que su contrato de reemplazo no será renovado, sin siquiera fundar dicha decisión también vulnera el principio de la confianza legítima, ello ya que el denunciante no buscó estar en la posición de vulnerabilidad en la cual lo dejaba su calidad contractual.



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

Código: HYZNXERXDRK

Menciona que el Servicio el año 2021, llevo a cabo una regularización o normalización de funcionarios que se encontraban en la misma situación contractual, no obstante, el quedó fuera de esa regularización, sin que le indicaran los motivos de dicha decisión.

**Octavo. Contrata. Confianza legítima.** Que, sobre la materia el artículo 3° del estatuto administrativo prescribe que empleo a contrata es aquel de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución.

Que, por su parte el artículo 2 del estatuto administrativo (ley 18.834) dispone que los cargos de planta o a contrata sólo podrán corresponder a funciones propias que deben realizar las instituciones referidas en el artículo 1°.

Que, por otro lado, el artículo 10 del referido cuerpo legal señala que los empleos a contrata (sin distinguir si son o no de reemplazo) durarán, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos.

Que, una importante modificación en la jurisprudencia existente hasta la fecha en materia de renovación de contrata en la Administración Pública estableció la Contraloría General de la República, mediante el dictamen N° 22766, de 24 de marzo de 2016, estableciendo que si la Administración a través de sus actuaciones ha renovado una contrata de manera recurrente, ello genera en el funcionario la “confianza legítima” (expectativa y creencia de que no se cambiará una práctica reiterada) de que ello se repita en lo sucesivo, al ser el comportamiento habitual del servicio.

Añade también que en caso que una autoridad administrativa, conforme a sus facultades, decida no renovar una contrata, debe hacerlo por una razón fundada y para ello tiene que emitir un acto administrativo que explique los fundamentos de tal decisión. Así, se fortalece la estabilidad en el empleo público, pero al mismo tiempo se refuerza la relevancia de considerar la eficiencia y el buen desempeño de los funcionarios, pues de lo contrario la respectiva jefatura tendrá fundamentos para la no renovación.

Que, también es relevante el dictamen N° 23518, de 29 de marzo de 2016, en el cual la Contraloría reconoce la atribución de la autoridad administrativa para poner término anticipado a una contratación, cuando ha sido dispuesta con la cláusula “mientras sean necesarios sus servicios”. Sin embargo, en base a la normativa que impone el deber de fundamentar los actos administrativos, concluye que para que tal decisión sea legítima y no arbitraria es menester que en el acto se expliciten las razones que fundamentan esa medida.



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

Código: HYZNXERXDRK

Ello permite que el funcionario afectado conozca las razones de tal decisión, fomenta el control del contenido del acto e impide que la determinación se adopte de manera arbitraria o discriminatoria.

Que, los dictámenes en comento no hacen sino recoger disposiciones legales y constitucionales que han obligado siempre a la autoridad a fundar sus resoluciones y decisiones.

Que, la ausencia de argumentación no sólo constituye una vulneración del principio de legalidad sino que además abre las puertas a la arbitrariedad en la afectación de los derechos garantizados por la Constitución.

Que, en esta materia, conviene citar el artículo 38, inciso 2° de la Constitución, señala que una ley orgánica constitucional “asegurará” la igualdad de oportunidades de ingreso a la Administración del Estado. A su vez, el artículo 19 N° 17 de la Constitución asegura a todas las personas “la admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes”.

Estas dos disposiciones tienen un común denominador que es garantizar una igualdad en el ingreso a la Administración del Estado. Así, el derecho de igual admisión a los empleos públicos lleva implícito otro derecho que es el de la igualdad a permanecer en el empleo público. En efecto, al garantizarse la igualdad en el ingreso a todos los empleos públicos –y aquí el artículo 19 N° 17 de la Constitución no hace distinciones entre plantas y contrataciones– también se está garantizando la igualdad a permanecer en el empleo público; el Estatuto Administrativo aplica este principio constitucional al señalar en forma expresa las causales de término de una contrata. La igualdad en el ingreso no tendría sentido sin la igualdad en la permanencia en el empleo porque el primero podría ser vulnerado a través de la vulneración del segundo.

Las diferencias que se pueden dar en ambos casos, ingreso y término, están determinadas por la ley, en un caso señalando los requisitos de ingreso y en el otro señalando expresamente las causales de cesación de servicios. Y entre estas últimas no aparece la de poner término anticipado a una contrata antes del vencimiento del plazo, ni aun en este caso, se exige a la autoridad de la obligación de fundamentar su decisión porque sólo de ese modo podrá dar garantías, y los ciudadanos tener esa seguridad, de respeto del derecho a ser tratado de igual forma que los demás que están en su misma situación.

**Noveno. Tutela.** Que, asentado lo anterior, se dirá que el demandante alega la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, indicando específicamente que el término de su relación laboral es un acto discriminatorio y que ha afectado su derecho a la honra.



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

Código: HYZNXERXDRK



Que, “ocasión” es definido por el diccionario de la real academia de la lengua española, en lo que nos interesa, como *“causa o motivo porque se hace o acaece algo”*.

Que, el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación al artículo 489 del mismo cuerpo legal, junto con consagrar la protección de los derechos fundamentales del trabajador, establece en lo pertinente, que 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.

Que, la norma en referencia reconoce la posibilidad que las facultades del empleador afecten los derechos fundamentales del trabajador y restringe su protección a los casos en que no exista justificación suficiente para la limitación, o ésta sea en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Que, tratándose del despido, es indudable que éste limita los derechos del trabajador, ya que toda persona que pierde su fuente laboral padece algún grado de angustia o pesar. Ahora bien, ello no acarrea la responsabilidad del empleador, sino en aquellos casos en que existe falta de justificación suficiente, el carácter arbitrario o desproporcionado del acto, o sin respeto a su contenido esencial.

Que, en el caso sub lite, como se adelantó, la acción entablada dice relación con una conducta desplegada por el empleador que con ocasión del término de la relación contractual, habría discriminado al trabajador afectando su honra, según reclama en su libelo.

**Décimo. No discriminación. Honra.** Que, el contenido esencial del derecho a la no discriminación del trabajador, se contiene en la igualdad entre las personas y es uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos; como todas las personas son iguales, consecuentemente no se puede establecer ni permitir distinciones entre sus derechos.

El principio de no discriminación es una consecuencia de la igualdad de las personas, pero al tratarse de conceptos distintos no quiere decir que no se pueda discriminar entre iguales. Lo que se prohíbe es la discriminación arbitraria, esto es, aquella que no sea razonable. Se ha asentado el criterio que un trato diferenciado no viola el derecho a la igualdad si está basado en criterios razonables y objetivos.

Nuestra Constitución consagra la igualdad de las personas en su artículo 1 al indicar que *“las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos [...]”*. Por su parte, el artículo 19 N°2 asegura a todas las personas *“La igualdad ante la ley. En*



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

Código: HYZNXERXDRK

*Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias*". Tal concepto de igualdad ha evolucionado en nuestra dogmática constitucional hacia el principio de la no discriminación, siendo actualmente lo rechazado las llamadas "*diferencias arbitrarias*".

Que, por su parte, el Código del Trabajo en su artículo 2 consagra expresamente la prohibición de discriminación en el trabajo al señalar "*Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación*", conceptuando qué se entiende por estos actos y asumiendo lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio N°111 de la OIT.

Agrega que para entender configurado un acto de discriminación en el trabajo se debe anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.

Por su parte, el artículo 5, inciso primero, fortalece la tutela de los derechos fundamentales al establecer que "*el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos*".

En este sentido la legislación laboral no parece alejarse de las nociones de igualdad y no discriminación contenidas en el Derecho Internacional y en nuestra Constitución Política, ya que actualmente tampoco se entiende la igualdad como una igualdad material y precisamente lo que ampara el principio de no discriminación es la no discriminación arbitraria o infundada

Que, en cuanto a la afectación del derecho fundamental a la honra, éste dice relación con la buena reputación de una persona, en el caso de autos, en el ámbito laboral, a su pericia como profesional.

**Undécimo. Estándar de prueba.** Que a propósito de las acciones de tutela, el legislador ha previsto una reducción del estándar probatorio que se le exige al trabajador para acreditar la procedencia de su denuncia y en ese sentido la prueba indiciaria a que se alude en el motivo precedente es considerada como suficiente para producir el efecto contemplado en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al denunciado los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad o racionalidad.

Que, en autos la comunicación de despido, la Resolución Exenta N°4.L de 26 de octubre de 2022, alude en lo pertinente lo siguiente: Que a través de diferentes resoluciones y desde el 01 de octubre de 2019 y hasta el 31 de octubre de 2022, el Sr. Miguel Pérez Palma, profesional, grado 16° se ha desempeñado en el Departamento



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

Código: HYZNXERXDRK

de Calidad de Vida de la Dirección del Servicio de salud Concepción, en calidad de reemplazante.

Que, en su calidad de reemplazante ha sido respaldado, desde el 01 de octubre de 2019 al 01 de diciembre de 2019, por licencias médicas y desde el 02.12.2019 al 31.10.2022 por comisiones de servicios de funcionarios(as) de esta Dirección de Servicio.

Que, este servicio de Salud no cuenta con los recursos financieros disponibles que le permitan seguir financiando contratos de reemplazos, respaldados por Comisiones de Servicios.

Que, las funciones que desarrolla el Sr. Pérez Palma serán reasignadas entre los funcionarios del mismo departamento de Calidad de Vida de la Dirección del Servicio de Salud Concepción, a fin de dar continuidad a la función.

Que, en virtud de lo expuesto (...) Ratifíquese notificación de fecha 4 de octubre de 2022, de D. José Miguel Pérez Palma, RUN N°15.201.507-0, profesional grado 16 reemplazante con desempeño en el departamento calidad de Vida de la Dirección del Servicio de Salud Concepción, a través de la cual se le informa Contrato de reemplazo dese el 01 de octubre de 2022 al 31 de octubre de 2022, dándose por finalizada su relación contractual, a contar del 01 de noviembre de 2022.

**Duodécimo. Falta de razonabilidad de la medida.** De este modo, es posible concluir que la actuación administrativa que se impugna establece específicamente que la desvinculación se ha producido en virtud de la facultad que tiene el director del Servicio de poner término al contrato de reemplazo, argumentando además una supuesta falta de recursos económicos, ya que alude que las tareas serán reasignadas entre los funcionarios del servicio sobre lo cual mayores antecedentes distintos a los dichos de los testigos de la demandada no existen.

Que, en este orden de ideas asilarse en que el empleo a contrata tiene un carácter de “precario”, es confundir los conceptos de precariedad y transitoriedad. Efectivamente el nombramiento a contrata es transitorio pero no precario, es decir, la autoridad no puede ponerle término a su arbitrio antes del vencimiento del plazo; y aun en este caso, debe fundamentar su decisión tal como se analiza en este fallo, debiendo de tratarse de una fundamentación real, más allá de lo meramente forma como en el caso en cuestión, donde la fundamentación es aparente y sin mayor respaldo en antecedentes concretos.

Que, la necesidad de fundamentar las decisiones de la autoridad es importante para aquilatar la racionalidad o ausencia de arbitrariedad de la decisión. Además de respetar la forma de poner fin a una contrata la autoridad no debe actuar arbitrariamente. Para ello nuestro ordenamiento constitucional consagra el principio de



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

Código: HYZNXERXDRK

la transparencia de los actos de los órganos del Estado y elemento constitutivo esencial de esa transparencia es la fundamentación de los mismos, porque sólo así se puede determinar si un acto es o no arbitrario o excede las potestades de quien lo ejecuta. En resumen, sin fundamentos no hay garantía de transparencia ni de publicidad afectándose el ejercicio del derecho a la igualdad o que es lo mismo, el derecho a no ser discriminado arbitrariamente, pues se pone término a una o más contrataciones sin contener consideración alguna que explique por qué se las distingue de las otras que permanecen en el servicio. Tampoco se trata que las labores permanentes del servicio que ellos ejecutaban ya no se realicen; por el contrario, esas funciones seguirán desarrollándose por otras personas pues el servicio no puede dejar de cumplirlas.

**Décimo tercero. Acoge acción.** Que, por lo expuesto se estima que el denunciado no ha dado suficientes fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por lo que necesariamente deberá instarse por la protección del derecho fundamental del trabajador, materializando con ello la tutela judicial efectiva del mandato contenido en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, que ha dispuesto que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores. La norma citada viene a ser sin duda, el correlato laboral, del principio de vinculación directa, contenido en el inciso 2º del artículo 6º de nuestra Constitución Política de la República, el cual dispone que sus preceptos –entre ellos los derechos y garantías reconocidos- obligan tanto a titulares como integrantes de los órganos del Estado, como a toda persona, institución o grupo.

Que, en este punto se dirá que los indicios de vulneración de derechos fundamentales expuestos en este fallo, no fueron explicados por el empleador en cuanto al fundamento de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo ordena el artículo 493 del Código del Trabajo, y dan cuenta que a la demandante se la castigó o sancionó con la no renovación de su contrata por el hecho de haber ingresado al servicio en administraciones anteriores.

Que, conforme lo que se ha venido sosteniendo se concluye que la demandada ha afectado el derecho del trabajador de no haber sido discriminado arbitrariamente, sin haber probado una vulneración al derecho a la honra, por la que la presente denuncia debe ser acogida.

**Décimo cuarto. Daño moral.** Que, en cuanto a la petición de condena por daño moral, ha de tenerse en consideración que la parte final del N° 3 artículo 495 del código laboral, permite expresamente indicar como medida reparatoria las indemnizaciones que procedan, siendo por otro lado, en concepto de esta juez, la



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

Código: HYZNXERXDRK

indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, de carácter sancionatorio.

Por otra parte, según se ha indicado previamente, las acciones desplegadas por el empleador suponen la afectación a derechos fundamentales de la víctima. Naturalmente, ello ocasiona un daño a la psiquis de la persona afectada que debe ser reparado, conforme el principio general de reparación integral del daño que fluye de lo dispuesto en el artículo 2314 del Código Civil.

De acuerdo a lo dicho, se estima del caso acoger tal pretensión, regulando prudencialmente el monto solicitado en la demanda, en la suma de \$3.000.000.- por estimar que el mismo se aviene con la entidad del daño ocasionado.

**Décimo quinto. Prestaciones.** Que, para el pago de la indemnización contemplado en el artículo 489 del Código del Trabajo se tendrá como remuneración del actor la suma no controvertida de \$1.185.000.- indemnización que de acuerdo a los hechos probados, se estima prudente regular en 6 remuneraciones.

Que, las restantes prestaciones pedidas por la parte son improcedentes a la luz de la normativa que rige la materia y la naturaleza de su contratación.

**Décimo sexto:** Que, el resto de la prueba no pormenorizada en nada altera lo ya concluido.

**Décimo séptimo. Costas.** Que, cada parte pagará sus costas al no haber resultado totalmente vencido.

Por estas consideraciones y disposiciones legales citadas, visto, también lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del código del trabajo, se declara:

I.- Que, hace acoge parcialmente la acción de tutela entablada por doña MARIANA PÉREZ PALMA, abogada, en representación, de don JOSÉ MIGUEL PÉREZ PALMA, psicólogo, en contra del SERVICIO DE SALUD DE CONCEPCIÓN, todos individualizados, sólo en cuanto, se declara que el empleador discriminó arbitrariamente con ocasión del despido al demandante, condenándola al pago de las siguientes prestaciones:

1.- La suma correspondiente a 6 remuneraciones del trabajador, a razón de \$1.185.000.-, conforme lo prevé el artículo 489 del Código del Trabajo.

2.- La suma de \$3.000.000.- por concepto de daño moral.

II.- Que las sumas ordenadas pagar deben serlo con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo (reajustadas de acuerdo a la variación del IPC y con el máximo interés permitido para operaciones reajustables, a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación).

III.- Que, se rechaza en lo demás la demanda entablada.



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

Código: HYZNXERXDRK

IV.- Firme esta sentencia deberá remitirse una copia a la Dirección del Trabajo para los fines pertinentes.

V.- Que, cada parte pagará sus costas.

Notifíquese al correo electrónico registrado en autos.

Regístrese y archívese.

**RIT N° T.- 555-2022**

**Dictada por VALERIA AMPARO GARRIDO CABRERA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.**

**DEJO CONSTANCIA QUE LA FECHA DE LA SENTENCIA DICTADA HOY, SE DEBE A QUE ESTA JUEZ SE ENCONTRÓ CON LICENCIA MÉICA ENTRE LOS DÍAS 13 Y 21 DE MARZO DE 2022, AMBAS FECHAS INCLUSIVE.**



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

Código: HYZNXERXDRK