

**PROCEDIMIENTO:** Tutela

**MATERIAS:** Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido

**DEMANDANTE:** PATRICIO ALEJANDRO ALFONSO VERA MUÑOZ

**DEMANDADO:** MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO

**RIT:** T-88-2022

**RUC:** 22- 4-0419301-9

-----/

**Chillán, veintisiete de junio de dos mil veintitrés.**

**VISTO**

**Primero:** Comparece NICOLAS QUINTANA ESCALONA, abogado, en representación judicial, de don PATRICIO ALEJANDRO ALFONSO VERA MUÑOZ, con domicilio en 18 de Septiembre 671 of. 604, Chillán, quien interpone denuncia en Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, en contra de su ex empleadora, MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO, Rut. 60.100.003-2 representada legalmente por la Seremi de Gobierno de Ñuble, doña Valentina Pradenas Andrade, Rut. 18.429.307-2, Periodista, ambos con domicilio en Avenida Libertad S/N, 2° piso, Edificio Público, Chillán, o quien haga las veces de tal, conforme lo dispone el artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo, en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación pasa a exponer:

**I.- LEGITIMACIÓN ACTIVA:**

De acuerdo a lo establecido en el inciso primero del artículo 489 del Código del Ramo, atendida la especial circunstancia que la vulneración del derecho fundamental que se denuncia se ha producido con ocasión del despido, corresponde exclusivamente a su representado la legitimación activa para solicitar la respectiva tutela.

**II. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:**

**A.- Antecedentes de la Relación Laboral:**

El actor fue designado a contrata por Resolución Exenta RA N° 411/470/2021, de 23.06.2021, de la SUBSECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO, para ser parte del equipo profesional de la Secretaría Regional Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble, realizando funciones de asesor directo del Secretario Regional Ministerial, a fin de dar cumplimiento efectivo a los objetivos y productos estratégicos de esta Cartera de Estado. La resolución que lo designa expresa, que en virtud de la evaluación curricular que certifica los conocimientos



y habilidades que resulta imprescindible para esta Secretaría de Estado contar con don Patricio Vera Muñoz como funcionario para apoyar y asesorar en forma directa al Seremi de Gobierno de la Región del Ñuble.

El actor comenzó a trabajar en el Secretaría Regional Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble, 08.06.2021, como funcionario a contrata, contratándose sus servicios como Periodista, para desempeñarse como profesional de apoyo y realizar funciones permanentes en el servicio, como desarrollar, ejecutar y evaluar todas las actividades y/o productos orientados a la comunicación externa del que hacer institucional de la secretaría regional ministerial de gobierno, e interrelacionar las comunicaciones de los servicios públicos con el fin de lograr los objetivos institucionales en el ámbito de las comunicaciones gubernamentales. El contrato tenía duración hasta el 31.12.2021, y se prorrogó del 01.01.2022 al 31.12. 2022.

En efecto, el actor ingreso a la planta de la Secretaría General de Gobierno (Segegob) de la región de Ñuble en junio de 2021 en calidad de profesional de apoyo del equipo de comunicaciones. Anteriormente, se había desempeñado como profesional de comunicaciones en el equipo Zona de Rezago de la provincia de Itata y luego, encargado de emergencias y contingencias de la Delegación Presidencial de Ñuble (ex Intendencia Regional de Ñuble). En estas dos últimas tareas fue funcionario a honorarios, mientras que en Segegob Ñuble llegó bajo la modalidad contrata.

En Segegob Ñuble el actor cumplía funciones de apoyo en un equipo de comunicaciones liderado por la entonces jefa de gabinete, señora Maritza Sepúlveda Villouta, recibiendo instrucciones tanto de ella, como del entonces Seremi de Gobierno, señor Raúl Martínez Gutiérrez. En el tiempo en dicha repartición, se le asignaron las siguientes tareas, de carácter técnico y permanente del servicio, independiente del gobierno de turno o Seremi en ejercicio:

- Generación de contenido para redes sociales institucionales.
- Confección de comunicados de prensa.
- Acompañar al seremi de Gobierno a actividades oficiales y tomar registro de ellas con fotos y videos.
- Reunir información de las demás seremis regionales para confeccionar balance semanal de apariciones en prensa de cada repartición.



– Diversas tareas relacionadas siempre con el espectro comunicacional, labor para lo cual estaba contratado y de acuerdo a las instrucciones de mis jefaturas directas antes mencionadas.

Sin embargo, de manera voluntaria y por motivación propia, también cumplía tareas de apoyo a otros departamentos de Segegob Ñuble, como en tarea de revisión de proyectos concursados a dicha repartición. Lo anterior le valió registrar dos anotaciones de mérito en su hoja de vida funcionaria.

## ANOTACIONES

### DE MÉRITO:

Con fecha 02/12/2021, el Sr. Seremi de la Región de Ñuble, notificó la presente anotación de mérito por:

“Por haber prestado colaboración en los procesos administrativos diversos a los realizados cotidianamente dentro de sus propias funciones, colaboración que fue de vital importancia para el cumplimiento de metas de nuestra dependencia, mostrando el más profundo compromiso con este servicio y su equipo de trabajo.”

Con fecha 02/02/2022, el Sr. Seremi de la Región del Ñuble notificó la presente anotación de mérito por:

“Haber prestado colaboración más allá de lo estrictamente necesario de sus funciones, colaboración que fue de vital importancia para el cumplimiento de metas de nuestra dependencia durante estos años, mostrando el más profundo compromiso con este servicio y su equipo de trabajo, lo cual me tiene convencido que será permanente en el tiempo, y confluirá en la óptima atención de nuestros usuarios.”

En general, el actor siempre cumplió cabalmente sus tareas y funciones, sumando además una excelente relación de compañerismo con el equipo de trabajo. Lo anterior cambió al momento de asumir la actual titular de Segegob Ñuble, señorita Valentina Pradenas Andrade, a finales del mes de marzo del año en curso.

B.– En cuanto a su remuneración mensual era de \$1.547.696, y cada 3 meses en marzo, junio, septiembre y diciembre era de \$2.045.925, por lo cual la remuneración mensual ascendía al promedio de \$1.713.772.



C.- Antecedentes del Término de la Relación Laboral y de la Vulneración de Derechos Fundamentales.

1.- Como se indicó, el 19 de diciembre de 2021, gana elecciones presidenciales el presidente Gabriel Boric, asumiendo como Seremi de Gobierno en Ñuble, a fines de marzo de 2022, la señorita Pradenas Andrade, encomendándosele al actor, por parte de la señora Maritza Sepúlveda acompañarla a dos actividades. Una actividad fue en la comuna de El Carmen y la segunda en Bulnes, tras lo cual y sin aviso o explicación de por medio, no se convocó más al actor a cumplir tareas de gestión comunicacional, razón por la cual estaba contratado.

La relación del actor con la señorita Pradenas se tornó distante e inexplicable, pues jamás se le entregaron razones o hubo una conversación respecto del porqué de aquello. Asimismo, se le quitaron todas las atribuciones y tareas asignadas que hasta ese momento tenía, dejándolo sentado al escritorio, literalmente, sin hacer nada y sin que se le informase formalmente dicha decisión.

Posteriormente y sumado a aquello, vinieron episodios de maltrato laboral y hostigamiento. En razón de ello, el actor envió en su momento mensajes a ambas jefaturas consultando sobre tareas puntuales que debía realizar desde su apoyo comunicacional, sin recibir respuestas, llegando a hacer labores por motivación propia. Luego se le quitó, sin razón alguna, la cámara fotográfica del servicio, equipo que regularmente manejaba para funciones comunicacionales. En aquel momento, al igual que anteriormente, no se le entregaron razones para dicha decisión. Por comentarios de periodistas que habitualmente reportean las informaciones de las reparticiones gubernamentales, el actor supo que la tarea absoluta de comunicaciones estaba siendo desarrollada por la señora Sepúlveda Villouta, Jefa de Gabinete, quien enviaba comunicados de prensa, generaba contenidos para redes sociales y acompañaba a la autoridad a las actividades oficiales. Este cambio de funciones tampoco fue informado al actor y sólo se enteró de él por comentarios de pasillo.

Luego llega a asumir la labor de jefe de gabinete el señor Pablo Sandoval. De este último también el actor debía recibir instrucciones y tareas para desempeñar sus funciones, pero la situación fue similar, nunca hubo diálogo ni asignación de funciones.

En poco menos de un mes, de asumida la señorita Pradenas, las jefaturas del actor lo sometieron a un aislamiento absoluto, en que no se le daban orientaciones, instrucciones, ni siquiera era objeto de algún tipo de conversación



coloquial, todo esto sin darle explicación alguna, razones para ello, sin existir una instancia de conversación. Con todo lo vivido, el actor durante el mes de abril del presente año, que es cuando se desarrollan los hechos descritos, concurrió a consultar a un médico siquiátra (doctor Andrés Cruces Rebolledo), quien decide darle 25 días de licencia, pues lo vivido le había acarreado cuadros de insomnio y ansiedad. Esta licencia médica fue luego renovada por 20 días más.

El actor estaba siendo objeto de una evidente discriminación por razones políticas, no lo querían trabajando en la Segegob por haber participado históricamente en la UDI, en campañas de derecha, tener una ideología política distinta.

Volvió a trabajar el día 9 de junio del presente año. Aquel día se percató que la situación no había cambiado y el trato indiferente y humillante seguía igual o peor que antes. Esa jornada transcurrió con la misma dinámica que antes de la licencia, con el actor sentado al escritorio sin ninguna tarea asignada y sin recibir ni saludo ni instrucciones por parte de sus jefaturas, le habían hasta quitado internet.

Al día siguiente (10 de junio de 2022) pasada las 09 horas, el señor Sandoval le indica que la seremi Valentina Pradenas necesitaba conversar con él, por lo que concurre a su oficina. En ese momento y estando presentes la señorita Pradenas y el señor Sandoval, se le comunica el término anticipado de su contrata a contar de ese mismo instante. Al recibir esa noticia y luego de negarse a firmar la notificación correspondiente por no estar de acuerdo con la arbitraria decisión que se le informaba, le pregunto a la Seremi las razones de aquello, tras lo cual le comenta que se debe a una “reestructuración de los equipos”. La verdad era una discriminación por su pensamiento político y perfil de militante histórico de la UDI.

Tras aquello, le indican que debía retirarse de la oficina de inmediato y en el acto, si quería después volvía a firmar la salida, por lo que el actor se dirigió a las oficinas de la Contraloría Regional de Ñuble a realizar la consulta pertinente, pues le pareció que la forma de despedirlo y el trato humillante recibido durante el tiempo que trabajo en Segegob Ñuble con la titularidad de la Seremi Pradenas Andrade, no se condecía con el buen trato laboral y dignidad necesaria que debe recibir todo trabajador por parte de su jefatura. Si el trato soportado por el actor durante el tiempo que permaneció en Segegob Ñuble fue humillante e indigno, la forma de despedirle fue similar o peor.



En Contraloría, lo atiende una funcionaria, quien amablemente escucha su consulta y revisa en el sistema computacional su situación. En ese momento le informa que la resolución de término de contrata había sido ingresada el día anterior, o sea al momento en que volvió de su licencia médica, dando cuenta de una motivación adicional por despedirlo sin razones que se le hayan informado.

En ese momento, solicita a la funcionaria que le entregue una copia de la resolución de despido, donde se detalla que los motivos de su cese laboral se deben a que no cuenta con la confianza de la seremi Valentina Pradenas. Lo anterior se contradice con lo que la propia autoridad regional le había expuesto y que hablaba de una “reestructuración de equipos” según sus propias palabras, por lo que deja constancia que la única vez que converso con la titular de Segegob Ñuble, no sólo le despidió, sino que también le mintió respecto de las razones de dicha decisión.

Al actor se le despide, por no contar con la confianza de la seremi Valentina Pradenas, en circunstancias que permanecen trabajando en la misma repartición el anterior encargado regional de la División de Organizaciones Sociales (DOS), señor Gustavo Aguayo González y quien fue cambiado de funciones; así como la señora Maritza Sepúlveda Villouta, quien se desempeñaba como jefa de gabinete y posteriormente asume como encargada de comunicaciones. Ambos eran funcionarios de exclusiva confianza de la autoridad anterior con asignación de tareas de jefatura, mientras que el actor se desempeñaba como profesional de apoyo según consta en su designación. ¿Cómo se entiende que ambas personas que tuvieron calidad de confianza y rango de jefaturas si cuentan con la confianza de la actual administración y un simple profesional de apoyo no?.

La razón, es que como se indicó, el actor participaba activamente en un partido de derecha, fue militante del partido político Unión Demócrata Independiente por varios años, renunciando en diciembre de 2021, pero participo en campañas presidenciales, del rechazo, senadores, etc. A eso se suma que su hermano, señor Félix Vera Muñoz es concejal del mismo partido en la comuna de Talcahuano y, asimismo, le une una larga amistad con el concejal de Chillán, señor Joseph Careaga Palma, quien fue edil UDI, manteniéndose independiente actualmente. Si bien la opción política del actor nunca ha sido tema en el trabajo y es un aspecto de su vida que sólo comparte y debate con sus círculos de confianza y amigos, en los hechos fue gravitante para ser despedido. Desde el primer día, la señorita Pradenas Andrade mostró un trato basado en la indiferencia y la humillación hacia el actor, sin motivo alguno.



Adjunta ilustraciones que dan cuenta de la participación activa del actor en campañas y actividades de derecha.

Que, el actor a la llegada de la señorita Valentina Pradenas a la titularidad de la Seremi de Gobierno de la región de Ñuble, siempre mostro buena disposición y voluntad a seguir desempeñando sus tareas con el profesionalismo de siempre, entendiendo su posición de funcionario público y sabedor que las labores para las que se es contratado se deben seguir cumpliendo sin importar quién sea el jefe de turno. Esto queda reflejado en las dos actividades oficiales a las que concurre con la autoridad y donde cumplió cabalmente con las indicaciones que en ese momento le entregó la señora Maritza Sepúlveda. Nunca se negó a cumplir sus funciones y en realidad difícilmente pudo haberlo hecho si se considera el trato vejatorio y humillante que recibió de la autoridad desde el primer día y de quien jamás recibió una instrucción, orden, comentario o indicación alguna. Como se le despojó de sus tareas habituales sin aviso previo, nunca tuvo siquiera la opción de negarse; cuestión que jamás habría hecho, pues tiene una larga carrera de servicios público y, por ende, es cuidadoso de mantener limpia e impoluta su imagen profesional.

Como puede apreciar, se le pone término anticipado a su contrato, sin expresión de causa, solo por detentar un color político diverso a quien ejerce temporalmente el cargo de Seremi de Gobierno de Ñuble. Como da cuenta el siguiente certificado, el actor era militante de la UDI:

2.- Que, la Contraloría General de la República, por dictamen 22.766, de 24 de marzo de 2016, refiriéndose a las renovaciones de contrata, indico; Por consiguiente, teniendo en cuenta que las reiteradas renovaciones de las contrataciones –desde la segunda renovación al menos–, generan en los servidores municipales que se desempeñan sujetos a esa modalidad, la confianza legítima de que tal práctica será reiterada en el futuro, para adoptar una determinación diversa, es menester –al amparo del referido principio–, que la autoridad municipal emita un acto administrativo, que explicita los fundamentos que avalan tal decisión. Por su parte el Código del Trabajo en el artículo 159 N° 4 inciso 2 señala que, el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Por su parte el inciso final del mismo artículo expresa que; El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la



segunda renovación de un contrato de plazo fijo. Es claro Ssa. que tanto los estatutos administrativos que rigen a funcionarios públicos como las normas del estatuto laboral común privilegian la estabilidad y continuidad en la prestación de servicios, siendo proscritos ponerle termino en virtud de actos discriminatorios, cualquiera sea la formula contractual que se utilice.

La Contraloría se hizo cargo de la necesidad de otorgar estabilidad a los funcionarios públicos, con la finalidad de lograr una gestión eficiente y de calidad en la prestación de servicios para los ciudadanos, así como promover un ambiente laboral que favorezca estos procesos.

Claramente en este caso no se dan los requisitos para invocar la confianza legítima, pero la renovación de contrata de que fue objeto el actor de 01.01.2022 al 31.12.2022, sumado el destacado desempeño profesional, sin reparos, generaron en este, la fundada convicción que su contrato se renovarí a fin de 2022, o al menos de que no sería objeto de un término anticipado de contrata absolutamente vejatorio.

Que, la I. Corte de Santiago conociendo por vía de protección en sentencia pronunciada en autos Rol 32.721-14, de fecha 23 de Julio de 2014, confirmada por nuestra Excma. Corte, ha sentado una importante jurisprudencia en materia de protección del trabajo de funcionarios públicos, por lo que analizaremos a continuación algunos considerandos;

Cuarto: Que para resolver es necesario tener presente que según el artículo 89 de la Ley 18.834, todo funcionario tiene derecho a gozar de estabilidad en el empleo, prerrogativa de la que en parte alguna se exime a los que detentan la denominada condición “a contrata”. Esto significa que mientras transcurre el contrato, no puede legítimamente ponerse término sino en la forma que el propio Estatuto Administrativo contempla; Quinto: Que no cabe discriminar entre los empleados de planta y los contratados, porque el artículo 3 c) de dicha legislación aborda la definición del “empleo a contrata” para todos los efectos de la misma, luego de haberse referido a conceptos como “cargo público” y “planta de personal”, lo que permite concluir que la voz “empleo” que utiliza el artículo 89 es comprensiva del funcionario que se desempeña “a contrata”; Sexto: Que el trabajo es una institución amparada por la comunidad jurídica universal en documentos tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Cualquiera sea la modalidad que asuma -v. g., función pública en un Poder del Estado- le son aplicables principios que ogaño indiscutidamente lo informan, como el de la estabilidad, que el derecho chileno explicita y conforme al



cual se regula su término y limita el ámbito de la voluntad unilateral para extinguirlo; Séptimo: Que es presentemente un verdadero axioma del derecho laboral, que si una relación supera el año o se renueva reiteradamente, se transforma en indefinida, sin que exista razón legítima para desconocerlo a los empleados del Estado, habida cuenta los mayores deberes que en este orden de materias le impone el derecho internacional y el interno de rango superior.

La argumentación vertida por la I. Corte claramente es de absoluta trascendencia en materia laboral, está reconociendo que los funcionarios públicos cualquiera sea su clasificación están bajo el amparo no solo de normas administrativas, sino que además sujetos al marco protector de los principios laborales como la continuidad y estabilidad en el empleo. No es dable pensar que el Estado sea respecto de sus trabajadores un empleador más inflexible, y que no reconozca los derechos y dignidad de sus trabajadores, privándolos de principios y derechos de que deberían imbuir toda relación laboral y regir todo contrato de trabajo.

Asimismo, tal orden argumentativo se encuentra en plena armonía con lo dispuesto el artículo 19 n° 16 de nuestra Carta Fundamental. Como se verá hay amplia doctrina y jurisprudencia que entiende que tal artículo, al consagrar la libertad de trabajo y su protección, consagra dos garantías, el derecho a elegir libremente el trabajo a desempeñar, y el derecho que una vez trabajando este sea protegido, estableciendo así una garantía de protección al trabajo, que está en la misma línea que el principio indubio pro operario, proteger al trabajador y al trabajo mismo, que es su medio de sustento.

Tales considerandos reconocen la importancia para el derecho laboral del principio de continuidad y estabilidad (relativa, por cierto). Se pretende que el trabajador permanezca en su puesto de trabajo de no existir factores legalmente justificados que autoricen su despido, existe un claro afán del legislador de que el vínculo laboral ostente una larga duración en el tiempo.

Los considerandos establecen con claridad meridiana que un contrato de trabajo, aun a contrata en este caso a honorarios/de trabajo, no puede terminarse si no existe una causal legal que lo justifique (estabilidad relativa del empleo), no pudiendo ponerse termino al contrato arbitrariamente, por la mera voluntad del empleador, instándose tácitamente por su continuación, esto es, por la prolongación en el tiempo de la relación laboral.

Finalmente, el considerando Décimo tercero establece que, por último, está claro para este tribunal que de tales ilegalidad y arbitrariedad se sigue directo e



inmediato atentado al derecho que el acápite 24° del artículo 19 de la carta reconoce a todas las personas, relativo a la propiedad sobre los intereses ajenos a su empleo, prerrogativa ésta que, a juicio de esta Corte, la judicatura está en el deber de preservar. Es de recordar en este plano que la estabilidad en el empleo constituye un bien resguardado por el derecho y que pertenece al orden público económico, porque forma parte del patrimonio personal, del patrimonio social y del patrimonio pecuniario del sujeto. Ya en el primero de los artículos de la Constitución se proclama el anhelo del crecimiento de toda persona en una escalada de realizaciones en las que el trabajo juega un rol protagónico; y, como no podía ser menos, no se piensa en el individuo, sino en la persona, que se distingue de aquél por su sentido de integración e identidad social, en importante grado forjada en el servicio a la comunidad ínsito en el empleo público. Aparte de tan elevados bienes incorporales, por cierto, susceptibles de la propiedad que la constitución garantiza a toda persona, está el nivel de lo pecuniario, que en una situación como la de autos se asocia a las seguridades que proporciona al funcionario y a quienes de él dependen, el estipendio periódico.

Nuevamente se reafirma la importancia del empleo en el crecimiento de una persona y por ende la necesidad de su protección.

3.- Que, con fecha 09.06.2022, se emite Resolución Exenta RA N° 411/2821/20227, SUBSECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO, que pone termino anticipado a la contrata del actor, en razón de los siguientes argumentos:

- Que, es del caso señalar, que el funcionario fue contratado en su oportunidad -de conformidad a lo que establece el acto administrativo que lo designa- para ser "será parte del equipo profesional de la Secretaría Regional Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble, realizando funciones de asesor directo del secretario regional Ministerial, lo que lo hace tener una confianza directa y así poder dar cumplimiento efectivo a los objetivos y productos estratégicos de esta Cartera de Estado."

- Que, por otra parte, cabe hacer presente que con motivo del cambio de administración el día 11 de marzo de 2022, el Secretario Regional Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble- a quien asesoraba- ha presentado su renuncia al cargo a contar de la señalada fecha.

- Que, en razón de lo expuesto, cabe precisar que las aptitudes personales por las cuales fue contratado el funcionario en cuestión viene dada por la confianza con la que contaba por parte del renunciado Secretario Regional Ministerial de Gobierno.



- Que, en el sentido anterior, es que las aptitudes personales por las cuales los servicios del sr. Patricio Vera Muñoz, no son necesarios, dice relación con que no cuenta con la confianza de las nuevas autoridades para la realización de labores de asesoría directa al Secretario Regional Ministerial de Gobierno, motivo por el cual sus servicios ya no resultan necesarios para el Ministerio, atendido a lo estratégico de su labor.

- Que, lo señalado anteriormente se ajusta íntegramente a los criterios de la Contraloría General de la República al tenor de lo requerido por los diversos dictámenes existentes sobre la materia, especialmente a lo contenido en el pronunciamiento N° 24.506 del año 2019, en orden a que se ha detallado los antecedentes de hecho y de derecho que le sirven de sustento y conforme con los cuales se está adoptando la decisión, de modo que de la sola lectura se puede conocer cuál fue el raciocinio para ello.

- Que, en suma, en estas circunstancias, los servicios contratados que cumple don PATRICIO ALEJANDRO ALFONSO VERA MUÑOZ no son necesarios para este Ministerio, al tenor de lo resuelto en el Acto Administrativo que lo nombra en el cargo que ejerce.

Que, los argumentos de hecho y derechos vertidos por la Subsecretaria no son ni remotamente suficientes para fundar el termino anticipado de la contrata del actor, primero porque se fundan en un ilícito laboral, discriminar políticamente al actor, se limitan a indicar que fue contratado en un gobierno anterior, como si esa sola situación lo transformara en un profesional indigno de confianza; segundo, no dan razones de porque se pierde la confianza, ya que indican que el Secretario Regional Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble- a quien asesoraba- ha presentado su renuncia al cargo a contar de la señalada fecha, pero él estaba contratado, supuestamente, para asesorar al cargo de Seremi y no al titular transitorio que desempeñaba el cargo; y tercero, no es efectivo que fuera un funcionario de confianza exclusiva o directa del seremi, lo que se desprende de la designación a contrata, sus labores eran de índole técnica. En efecto, la Resolución Exenta RA N° 411/470/2021, de fecha 23/06/2021, de la SUBSECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO, designa al actor en calidad a Contrata, como profesional de apoyo y realizar funciones como desarrollar, ejecutar y evaluar todas las actividades y/o productos orientados a la comunicación externa del que hacer institucional de la secretaría regional ministerial de gobierno, e interrelacionar las comunicaciones de los servicios públicos con el fin de lograr los objetivos institucionales en el ámbito de las comunicaciones gubernamentales. Sus labores, si bien implicaban asesorar



directamente al Seremi, eran técnicas, de índole comunicacional, que ejercía en su calidad de periodista, y es por eso que la resolución que lo designa en calidad contrata, considera sus conocimientos técnicos, en cuanto reza; virtud de la evaluación curricular que certifica los conocimientos y habilidades que resulta imprescindible para esta Secretaría de Estado contar con don Patricio Vera Muñoz como funcionario para apoyar y asesorar en forma directa al Seremi de Gobierno de la Región del Ñuble.

Asimismo, por Resolución Exenta RA N° 411/3/2022, de fecha 03/01/2022, de la SUBSECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO, se prorroga, lisa y llanamente, la contrata al actor hasta el 31.12.2022, sin límite temporal alguno o condición, es decir, sin contener la frase mientras sean necesarios sus servicios.

El cargo del denunciante era netamente técnico, no de confianza, este no era jefatura ni tenía unidad alguna a su cargo. El dictamen E156769N21, de fecha 18-11-2021, de Contraloría General de la República, al impartir instrucciones de confianza legítima, determina cargos que por ser de confianza exclusiva no les resulta aplicable la confianza legítima, estos son, jefes de gabinete y asesores en gabinetes de ministros, subsecretarios y jefes de servicios. Que, el actor no desempeñaba un cargo que este en estas hipótesis de confianza, exclusiva, no era Jefe de Gabinete ni asesor directo del seremi, como se dijo, fue contratado para desempeñarse como profesional de apoyo y realizar funciones como desarrollar, ejecutar y evaluar todas las actividades y/o productos orientados a la comunicación externa del que hacer institucional de la secretaría regional ministerial de gobierno, e interrelacionar las comunicaciones de los servicios públicos con el fin de lograr los objetivos institucionales en el ámbito de las comunicaciones gubernamentales.

Asimismo, incluso en cargos en que la confianza exclusiva está contemplada en la Ley, como es el caso de la Ley 19.882, REGULA NUEVA POLÍTICA DE PERSONAL A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA, hay fallos que han sostenido en que esta falta de confianza no puede invocarse cuando hay un trasfondo vulneratorio.

En efecto la Ley 19.882, en su ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO, dispone tratándose de funcionarios de Alta Dirección Pública; Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los altos directivos públicos tendrán en materia de remoción la calidad de empleados de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para disponer su nombramiento. Durante los seis primeros meses del inicio del respectivo período presidencial, la autoridad facultada para hacer el



nombramiento de los altos directivos de segundo nivel jerárquico podrá solicitarles la renuncia, previa comunicación dirigida por escrito al Consejo de Alta Dirección Pública, la que deberá ser fundada. Dicho Consejo estará facultado para citar a la referida autoridad a informar sobre el grado de cumplimiento del convenio de desempeño y los motivos de la desvinculación del alto directivo.

La confianza exclusiva, no solo es una situación excepcional consagrada en un texto legal expreso, sino que además no puede fundarse en una discriminación política o actos vulneratorios.

#### D.- GARANTÍAS VULNERADAS.

##### A.- VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA DEL TRABAJADOR.

Que, el despido de su representado tuvo como única razón la discriminación por su tendencia política, ser militante de la UDI, haber participado activamente en campañas de derecha, senadores, alcaldes, rechazo, causándole la conducta desplegada por la contraria, en forma previa y con ocasión del despido, una sensación de indefensión y desamparo económico, al verse despojado del medio de sustento de su persona y familia, especialmente en la difícil situación que está viviendo, todo lo cual ha generado sin lugar a dudas una menoscabo psicológico en el denunciante.

##### B.- VULNERACION DEL DERECHO A NO SER DISCRIMINADO.

Que es un hecho incuestionable que despido del actor ha sido absoluta y notoriamente discriminatorio, se le discrimino en razón de su ideología y militancia política, por pertenecer a un partido de oposición al de gobierno, en definitiva, se le discrimino por ser de derecha.

##### C.- VULNERACION DE LA GARANTIA DE LIBERTAD DE TRABAJO Y SU PROTECCION.

Que es un hecho incuestionable que al ponerse término al contrato de su representado anticipadamente, de manera arbitraria y discriminatoria, se vulneró la garantía Constitucional Libertad de Trabajo y su Protección.

#### IV.- EN CUANTO A LOS INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS.

En razón de los hechos descritos en la demanda, no cabe lugar a dudas de que la prueba indiciaria, poderosa herramienta que confiere el procedimiento de



tutela al trabajador reduciendo su esfuerzo probatorio, será de la mayor trascendencia en la causa de marras, siendo la contraria quien deberá vencer los obstáculos del balanceo o ponderación (necesidad, proporcionalidad e idoneidad), demostrando que su conducta obedece a motivos razonables y ajenos a la vulneración de derechos fundamentales.

En este punto es preciso señalar además que la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión de los indicios que se aporten al juicio. Por su parte el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador, deberá explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta obedece a un motivo razonable.

En la causa de marras, los indicios de haber existido una efectiva vulneración de las garantías aludidas se resumen en los siguientes hechos;

1.- Cercanía temporal entre que asume la Seremi de Gobierno en Ñuble y el término anticipado de contrata.

2.- Persecución del denunciante, lo que llevo a tener que pedir ayuda psiquiátrica y psicológica, y otorgársele licencia médica de 25.04.2022 al 08.06.2022.

3.- La militancia en la UDI por el denunciante, que no está acorde con la ideología política de la Seremi de Gobierno de Ñuble.

4.- Que el término anticipado de contrata se remite a Contraloría el mismo día que vuelve de licencia.

5.- Existencia de renovación de la contrata del actor sin limitaciones, así como anotaciones de mérito por buen desempeño.

#### V.- DAÑO MORAL.

Que, el despido de que fue objeto el denunciante ha sido particularmente abusivo y discriminatorio, existiendo por parte de su ex empleador un comportamiento particularmente antijurídico que ha vulnerado intereses cautelados en el ordenamiento laboral, lesionando los derechos fundamentales del denunciante, lo que se ha traducido en un profundo daño moral. El sufrimiento del denunciante deriva no solo de haber sido privado de su único medio de subsistencia, sino que además del dolor e impotencia de habersele puesto término anticipado a su contrata solo por como pensaba, por su ideología política, sin consideración a su capacidad e idoneidad profesional.



**VI.- PETICIONES CONCRETAS:**

Solicita, acceder a las siguientes peticiones concretas que se señalen o aquellas que S.S., estime conforme a derecho:

1.- Que, se acoge la denuncia de tutela de derechos fundamentales por haber existido lesión de garantías fundamentales con ocasión del despido.

2.- Que, se condena al denunciado al pago de la las siguientes sumas de dinero:

a.- Indemnización adicional por despido vulneratorio establecida en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo equivalente a once (11) meses de la última remuneración mensual del denunciante, esto es \$18.851.492, o la suma mayor o menor que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

b.- Indemnización por término anticipado de contrato, debiendo cancelar las remuneraciones correspondientes a los meses faltantes para el término del contrato, junio a diciembre de 2021, esto es, la suma de \$11.996.404, o la suma mayor o menor que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

c.- Indemnización por el daño moral causado al denunciante ascendente a la suma de \$10.000.000, o la suma mayor o menor que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

d.- Feriado legal y proporcional por una suma de \$685.509, o la suma que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

4.- Que, las sumas que V.S., estime conforme al mérito del proceso fijar, devenguen intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.

5.- Que, la demandada deberá pagar las costas de la causa.

Solicita tener por interpuesta en Procedimiento de Aplicación General, Denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido, haciendo lugar a las peticiones concretas ya señaladas o las que S.S. estime conforme a derecho, en contra del ex empleador de su representado, MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO, representado legalmente por la Seremi de Gobierno de Ñuble, doña Valentina Pradenas Andrade, ya individualizados, o quien haga las veces de tal, conforme lo dispone el artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo, darle tramitación y en definitiva declarar:

1.- Que, se acoge la denuncia de tutela de derechos fundamentales por haber existido lesión de garantías fundamentales con ocasión del despido.



2.- Que, se condena al denunciado al pago de las siguientes sumas de dinero:

a.- Indemnización adicional por despido vulneratorio establecida en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo equivalente a once (11) meses de la última remuneración mensual del denunciante, esto es \$18.851.492, o la suma mayor o menor que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

b.- Indemnización por termino anticipado de contrato, debiendo cancelar las remuneraciones correspondientes a los meses faltantes para el término del contrato, junio a diciembre de 2021, esto es, la suma de \$11.996.404, o la suma mayor o menor que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

c.- Indemnización por el daño moral causado al denunciante, ascendente a la suma de \$10.000.000, o la suma mayor o menor que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

d.- Feriado legal y proporcional por una suma de \$685.509, o la suma que V.S., estime fijar conforme al mérito del proceso.

4.- Que, las sumas que V.S., estime conforme al mérito del proceso fijar, devenguen intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.

5.- Que, la demandada deberá pagar las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que la demandada contesta y solicita el rechazo con costas.

#### I. TEORÍA DEL CASO FISCAL Y CONTROVERSIA DE LOS HECHOS.

Producto de la negación de los hechos que se realizará en esta contestación y como consecuencia natural y obvia de la controversia que se planteará, es del caso señalar que será de cargo exclusivo del demandante demostrar a través de los medios de prueba legales, la concurrencia de las situaciones de hecho invocadas y que sustentarían sus pretensiones de relevancia jurídica, respecto de que ha existido de parte del Servicio conductas o actos vulneratorios durante la relación funcionaria.

Además, opondrá la excepción de falta de legitimación pasiva de la denunciada, cuyos fundamentos serán expuestos más adelante.

Luego, contestando derechamente la demanda, se sostendrá que el demandante se encontraba sujeto a un vínculo estatutario a Contrata conforme lo establece el artículo 3 y 10 del Estatuto administrativo, el que lo vinculaba con la Secretaría Regional Ministerial de Gobierno de la Región de Ñuble desde el 8 de



junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021, siendo prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2022, o mientras fueran necesarios sus servicios. Que el denunciante no se encuentra en situación de aplicarse a su respecto el criterio de protección de la confianza legítima, por cuanto no cumple con la antigüedad exigida por Contraloría General de la República para tales efectos. A mayor abundamiento, durante toda su relación funcionaria con el servicio, desempeñó funciones en atención a la naturaleza de confianza directa que existía entre la autoridad de gobierno de turno y el cargo que se proveyó por el actor, siendo asesor directo del Secretario Regional Ministerial, lo que hacía tener una confianza directa para poder dar cumplimiento a los objetivos y productos estratégicos de esa cartera de Estado.

En concreto, se puso término a su contrata por motivo del cambio de administración, habiendo presentado su renuncia el Secretario Regional Ministerial de Gobierno de la Región de Ñuble, a quien asesoraba, por lo que las aptitudes personales por las cuales fue contratado el actor viene dada por la confianza con la que contaba por parte del renunciado Secretario Regional Ministerial de Gobierno. En el sentido anterior, las aptitudes personales por las cuales se le designó en su cargo a contrata no subsisten para los efectos de su continuación en el cargo, por no contar con la confianza de las nuevas autoridades para la realización de labores de asesoría directa a la autoridad regional, motivo por el cual sus servicios ya no resultaban necesarios para el Ministerio, atendido a lo estratégico de su labor.

Cabe precisar que el ingreso del actor al servicio se efectuó en forma directa, sin mediar concurso público ni recepción de antecedentes conforme consta de su resolución de nombramiento, y únicamente fundado en la confianza de la anterior autoridad, desempeñando funciones de asesor directo de la antigua autoridad ministerial.

Por lo anterior, controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que fueren expresamente reconocidos. Por ello, corresponderá al actor acreditar, por los medios de prueba legal, los hechos en que fundan sus pretensiones.

En este orden de ideas, controvierte:

- Que el ingreso del actor se haya debido a consideraciones de carácter técnico profesional del denunciante, sino que motivado únicamente en la confianza de la autoridad anterior.



- Que el actor haya sido desvinculado con ocasión de discriminación por su opinión política.
- Que haya existido algún tipo de vulneración a los derechos fundamentales del demandante.
- El monto de la remuneración señalada en su demanda, y de la que sirve de base de cálculo a las indemnizaciones que demanda.
- Que haya sido objeto de represalias por parte del Servicio o de alguna autoridad del servicio o haya sufrido actos de acoso laboral durante la vigencia de su contrata
- Que las afectaciones a la salud que afirma padecer el actor sean de origen laboral o con ocasión del trabajo.
- Se niega que la resolución que puso término anticipado a la contrata del actor carezca de fundamentos, o que estos sean falsos, ya que, todo lo contrario, es una resolución fundamentada y ajustada a derecho.
- La procedencia, existencia y configuración de los perjuicios reclamados.
- Se niega la procedencia del pago de intereses, reajustes y costas.
- Todas las actuaciones por parte del servicio se efectuaron conforme a derecho.

Debido a lo anterior, no procede la acción intentada ni las prestaciones reclamadas en el libelo denunciante, debiendo ser rechazada en todas sus partes con expresa condena en costas.

### III. EXCEPCIONES, ALEGACIONES Y DEFENSAS.

#### 1. FALTA DE LEGITIMACION PASIVA DE LA DENUNCIADA MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO. -

Consta en el proceso que la demanda de autos se encuentra dirigida en contra el Ministerio Secretaría General de Gobierno, representado legalmente por la Seremi de Gobierno de Ñuble, doña Valentina Pradenas Andrade, habiendo sido notificado ese servicio centralizado de la denuncia interpuesta.

S.S., debe tener presente que el actor incurre en errores e impropiedades procesales que no se pueden obviar. En primer término, señala que el Ministerio Secretaría General de Gobierno, al igual que los demás



ministerios, forma parte de la administración central del Estado y como tal, carece de personalidad jurídica propia, distinta e independiente de la del Fisco. No puede, entonces, ser emplazado ni ser parte en este juicio por carecer de personalidad jurídica y patrimonio propio.

En consecuencia, falta en la especie uno de los presupuestos de toda relación procesal válida, cuál es la existencia, capacidad de goce y de ejercicio de las partes litigantes en este caso.

En suma, el procedimiento está viciado, pues la demanda está entablada en contra de un Servicio que no tiene personalidad jurídica, y ha sido notificada a quienes, por esa misma razón, no tienen ni pueden tener su representación judicial.

Claramente dicho Servicio no puede tampoco contestar demandas y en caso de una hipotética sentencia patrimonial condenatoria, será imposible para la demandante hacerla efectiva y ejecutarla en contra del Ministerio Secretaría General de Gobierno que carece absolutamente de patrimonio propio diverso del Fisco de Chile, siendo este último el único con capacidad procesal para ser parte en el presente juicio, pero que no ha sido demandado ni notificado en estos autos. Como se advierte, la acción fue mal incoada, pues debió demandarse al Fisco y no al Ministerio Secretaría General de Gobierno, como se hizo en este caso, por lo que todo el proceso incoado, como una eventual sentencia será total y absolutamente inoponible al Fisco de Chile, quien no ha sido demandado en estos autos.

En materia laboral, la jurisprudencia ha tendido a una suerte de flexibilización de la legitimación pasiva del Fisco de Chile, apartándose abiertamente de las normas que regulan la orgánica de la administración del Estado, y prescindiendo de un análisis acerca de si las entidades demandadas tienen personalidad jurídica y patrimonio propio, y concediendo la acción incluso cuando se interpone emplazando a servicios que carecen de tales atributos.

Sin embargo, esta flexibilización de la legitimación pasiva no puede extenderse a los servicios públicos sin destruir el diseño mismo de estos y su correlato: la responsabilidad que puede surgir para el Estado. En definitiva, con esta flexibilización de la legitimación pasiva del Fisco de Chile se olvida que, en el ámbito contencioso administrativo, en el diseño de los servicios públicos, la decisión sobre la persona jurídica es una decisión relevante.



En efecto: desde el inicio del derecho administrativo, uno de sus principales problemas ha sido el determinar cuándo los jueces pueden establecer la responsabilidad del Estado y cuándo pueden, en definitiva, hacer deudor al Estado. El problema se plantea como una necesidad derivada de una concepción del Estado moderno que entrega distintas funciones a distintas entelequias, funciones que, a la vez, deben ser ejercidas de forma independiente. Así, la función jurisdiccional reconoce límites en los ámbitos de ejercicio de las funciones legislativa y ejecutiva, lo que plantea el problema, como se ha dicho, de establecer, primero, si el Estado es responsable de sus actuaciones dañosas frente a particulares y, establecido aquello, cuáles son las condiciones en que los jueces pueden declarar dicha responsabilidad.

Pero, para que dicha responsabilidad resulte efectiva, debe establecerse respecto de un órgano capaz de responder, lo que, en términos procedimentales, significa que debe ser un órgano capaz de comparecer en juicio y titular de un patrimonio sobre el cual pueda recaer el significado patrimonial de la deuda que llegue a establecerse.

En este sentido, la construcción de un centro de imputación es también la construcción de un centro de responsabilidad, de forma tal que, cuando un tribunal altera la relación de responsabilidad y lo que se considera como Estado deudor, está alterando también el diseño sobre el cual se construyen los servicios públicos, lo que tiene consecuencias relevantes puesto que, en el diseño de los servicios públicos, no sólo se define la capacidad para comparecer en juicio, sino que también se establece qué entidad va a ser responsable y cuál es el patrimonio que va a responder para cumplir una eventual sentencia.

Sobre la materia existe abundante jurisprudencia ejecutoriada, dictada recientemente por distintos Juzgados del Trabajo y Cortes de Apelaciones que han acogido la falta de legitimación pasiva cuando la demanda ha sido mal entablada.

Por todo lo antes expresado, deberá acogerse en todas sus partes la excepción de fondo de falta de legitimación pasiva interpuesta y rechazarse la demanda intentada ya por esta sola razón.

## 2. ANTECEDENTES DE LA CONTRATACIÓN.

El actor fue designado a contrata durante el período comprendido entre el 8 de junio de 2021 y el 31 de diciembre de 2022.

a.- En efecto, mediante la Resolución Exenta RA N°411/470/2021, se aprobó la designación a contrata del señor Vera Muñoz, durante el período



comprendido entre el 8 de junio y el 31 de diciembre de 2021, asimilado al grado 12 de la planta de profesionales de la E.U.S., para desempeñarse como parte del equipo profesional de la Secretaría Regional Ministerial de Gobierno de la Región de Ñuble, realizando funciones de asesor directo del Secretario Regional Ministerial, lo que lo hacía tener una confianza directa y así dar cumplimiento efectivo a los objetivos y productos estratégicos de esa cartera de Estado. Debía prestar apoyo y asesorar en forma directa al Seremi de Gobierno de la Región de Ñuble, como Periodista, para desempeñarse como profesional de apoyo y realizar funciones como desarrollar, ejecutar y evaluar todas las actividades y/o productos orientados a la comunicación externa del que hacer institucional de la Secretaría Regional Ministerial de Gobierno, e interrelacionar las comunicaciones de los servicios públicos con el fin de lograr los objetivos institucionales en el ámbito de las comunicaciones gubernamentales, mientras fueran necesarios sus servicios.

b.- Luego, por Resolución Exenta RA N° 411/3/2022, se aprobó la prórroga de la designación a contrata del señor Vera Muñoz, en los mismos términos que la primitiva, por el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. Al tratarse de una prórroga masiva de distintos funcionarios, no se entrega detalle del actor, por lo que, se mantienen los argumentos de su contratación inicial.

Conforme lo anterior, el demandante fue asimilado al grado 12 de la planta de profesionales de la E.U.S., para desempeñarse como parte del equipo profesional de la Secretaría Regional Ministerial de Gobierno de la Región de Ñuble, realizando funciones de asesor directo del Secretario Regional Ministerial, tarea que desempeñaba única y especialmente en función de la confianza en él depositada, por la autoridad, y así dar cumplimiento efectivo a los objetivos y productos estratégicos de esa cartera de Estado. Debía prestar apoyo y asesorar en forma directa al Seremi de Gobierno de la Región de Ñuble, como Periodista, para desempeñarse como profesional de apoyo y realizar funciones como desarrollar, ejecutar y evaluar todas las actividades y/o productos orientados a la comunicación externa del que hacer institucional de la Secretaría Regional Ministerial de Gobierno, e interrelacionar las comunicaciones de los servicios públicos con el fin de lograr los objetivos institucionales en el ámbito de las comunicaciones gubernamentales, mientras fueran necesarios sus servicios. Siendo así entonces, cabe concluir que el señor Vera Muñoz se encuentra precisamente en la hipótesis prevista por la Contraloría General de la República en sus dictámenes N°s. 6.400, de 2018; y E156.769, de 2021, en el sentido que, al haber sido contratado –y no nombrado como titular por no existir cargos



disponibles en la planta de personal- para desempeñar un cargo de confianza, no puede alegar que cuenta con confianza legítima para aspirar a continuar sirviendo dicho empleo. En el dictamen E156.769 se ha precisado que, tratándose de asesores como el actor, existe una especial naturaleza de confianza entre las pertinentes autoridades y quienes desarrollan las labores ya comentadas.

Como se ha manifestado, la relación de todo funcionario con el Estado, puede definirse como un vínculo estatutario de Derecho Público, fijado soberana y unilateralmente por el legislador que constituye un marco jurídico preestablecido e impersonal, que el denunciante conocía y además aceptó al ingresar a la Secretaría Regional Ministerial de Gobierno de la Región de Ñuble, para servir un empleo a contrata. Visto desde otro prisma, debe manifestarse que el denunciante al servir un empleo a contrata, ciertamente conocía esta condición, lo que equivale a decir que sabía, conocía y aceptaba una forma de vinculación contractual descrita en el Estatuto Administrativo y especificada con detalle en el propio acto formal de su nombramiento.

Las resoluciones que dispusieron la contratación del denunciante bajo la condición jurídica a contrata no aseguraron de manera alguna una situación de invariabilidad, siendo de resorte exclusivo y excluyente del órgano administrativo una eventual posibilidad de no seguir contando con sus servicios. El régimen “a contrata”, se encuentra establecido en el art. 3° del Estatuto Administrativo, y se caracteriza por ser un empleo eminentemente transitorio, característica que siempre ha estado en conocimiento del demandante.

En la Resolución que dispuso el nombramiento a contrata del denunciante para la anualidad 2021 (la que posteriormente fue prorrogada), se dejó expresa constancia que ello era sólo hasta el 31 de diciembre de ese año y “mientras sean necesarios sus servicios”.

En este sentido, cabe recordar que los empleos a contrata configuran una modalidad expresamente reconocida y regulada en el Estatuto Administrativo, que en su artículo 3° los define como: “Aquél de carácter transitorio que consulta la dotación de una institución”.

Enseguida el artículo 10° de la citada Ley, prescribe que: “Los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo 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 los menos”.



Ciertamente, los empleos a contrata son de carácter eventual y transitorio en la dotación de un servicio. Éstos tienen una vigencia temporal que puede estar determinada ya sea por la llegada del plazo fijado, que no puede exceder del 31 de diciembre de cada año, o por la decisión de la autoridad de no ser necesarios los servicios del funcionario, si la designación incluyó la fórmula de contratación, “mientras los servicios sean necesarios”, tal como ha acontecido en el caso del denunciante.

Por su parte, y como se expondrá a S.S. a continuación, la desvinculación del denunciante tuvo estricta relación con que el cargo que ostentaba era de confianza y, por lo tanto, al cambiar las autoridades, estas requerían trabajar con personas de su confianza, teniendo en cuenta la criticidad e importancia de las funciones desempeñadas por el denunciante.

### 3. FUNDAMENTOS DE LA DESVINCULACIÓN.

En efecto, como consta en la Resolución Exenta RA N°411/2821/2022, de 9 de junio de 2022, el término anticipado de la contrata se produjo a consecuencia del carácter de confianza que sirvió de fundamento a su designación, citando al efecto el dictamen N°E156.769, de 2021, de la Contraloría General de la República, en la parte que concluye que la confianza legítima en las contratas no resulta aplicable al Sr. Vera Muñoz. Por tanto, atendida la naturaleza de confianza que existe entre esas autoridades y quienes desarrollan las labores comentadas, estos servidores no se encuentran beneficiados con la confianza legítima de que trata la presente instrucción, salvo que acrediten haber sido objeto de dos renovaciones anuales de sus contratas en otra dependencia de la misma institución, lo que no sucede en el caso del señor Vera Muñoz.

En ese contexto es que, mediante la mentada resolución exenta, se le notifica el término de los servicios. La resolución es fundada y completa, tal como se aprecia en la transcripción de sus fundamentos:

V I S T O S: Ley N° 18.834,

CONSIDERANDO:

1. Resolución Exenta RA N° 411/470/2021, de fecha 23 de junio de 2021, que dispuso la designación a contrata, grado 12° de la EUS, a don PATRICIO ALEJANDRO ALFONSO VERA MUÑOZ, RUN N° 12697967-3, a contar del 08 de junio de 2021 y hasta el 31 de diciembre de la misma anualidad y mientras fueran necesarios sus servicios.



2. Que, su designación a contrata fue renovada en iguales términos para el año 2022, con el correspondiente acto administrativo.

3. Que, como se ha señalado, el referido funcionario ingresó a esta Subsecretaría a partir del día 08 de junio de 2021, en calidad de contrata, razón por la cual, de conformidad con lo establecido en el dictamen N°6.400, de fecha 2 de marzo de 2018, y E156769, de fecha 17 de noviembre del año 2021, ambos de la Contraloría General de la República, don PATRICIO ALEJANDRO ALFONSO VERA MUÑOZ no se encuentra beneficiado por el principio de confianza legítima, toda vez que, como explicitan los mencionados pronunciamientos “la confianza legítima está determinada por una extensión de tiempo que alcanza más de dos años”, presupuesto que no se cumple en la especie.

4. Que, conforme lo establece el inciso primero del artículo 10° de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado mediante el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, los empleos a contrata son aquellos que tienen un carácter transitorio, cuya duración máxima será sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos.

5. Sin perjuicio de lo anterior, cabe recordar que los citados pronunciamientos no afectan las facultades que tienen las autoridades competentes en torno a las contratas –u otras figuras de designación semejantes– en particular, en cuanto a la atribución de decidir su no renovación o el término anticipado de aquellas en que rija la cláusula antes referida u otra similar, de conformidad con las disposiciones legales respectivas, lo que ha sido consignado de manera expresa por la jurisprudencia vigente sobre la materia, según aparece de los dictámenes Nos 12.421, 28.530 y 33.999, todos de 2017, de este origen

6. Así las cosas, el dictamen N°48.251, de 2010, de ese origen, resolvió que la aplicación de la cláusula “mientras sean necesarios sus servicios” pueden estar referida a las aptitudes personales del empleado, las cuales ya no son requeridas por el servicio, sin que ello implique necesariamente que el organismo dejará de desarrollar las tareas que se le encargaban, las cuales pueden continuar siendo cumplidas por otro funcionario”.

7. Que, es del caso señalar, que el funcionario fue contratado en su oportunidad –de conformidad a lo que establece el acto administrativo que lo designa– para ser “será parte del equipo profesional de la Secretaría Regional



Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble, realizando funciones de asesor directo del Secretario Regional Ministerial, lo que lo hace tener una confianza directa y así poder dar cumplimiento efectivo a los objetivos y productos estratégicos de esta Cartera de Estado.”.

8. Que, por otra parte, cabe hacer presente que con motivo del cambio de administración el día 11 de marzo de 2022, el Secretario Regional Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble- a quien asesoraba- ha presentado su renuncia al cargo a contar de la señalada fecha.

9. Que, en razón de lo expuesto, cabe precisar que las aptitudes personales por las cuales fue contratado el funcionario en cuestión viene dada por la confianza con la que contaba por parte del renunciado Secretario Regional Ministerial de Gobierno.

10. Que, en el sentido anterior, es que las aptitudes personales por las cuales los servicios del sr. Patricio Vera Muñoz, no son necesarios, dice relación con que no cuenta con la confianza de las nuevas autoridades para la realización de labores de asesoría directa al Secretario Regional Ministerial de Gobierno, motivo por el cual sus servicios ya no resultan necesarios para el Ministerio, atendido a lo estratégico de su labor.

11. Que, lo señalado anteriormente se ajusta íntegramente a los criterios de la Contraloría General de la República al tenor de lo requerido por los diversos dictámenes existentes sobre la materia, especialmente a lo contenido en el pronunciamiento N° 24.506 del año 2019, en orden a que se ha detallado los antecedentes de hecho y de derecho que le sirven de sustento y conforme con los cuales se está adoptando la decisión, de modo que de la sola lectura se puede conocer cuál fue el raciocinio para ello.

12. Que, en suma, en estas circunstancias, los servicios contratados que cumple don PATRICIO ALEJANDRO ALFONSO VERA MUÑOZ no son necesarios para este Ministerio, al tenor de lo resuelto en el Acto Administrativo que lo nombra en el cargo que ejerce.

13. Que, en la actualidad no existe otra plaza disponible con funciones a las cuales pudiera ser reasignado conforme a las necesidades del servicio y a las competencias personales del aludido funcionario, razón por la cual se procederá a poner término anticipado a su designación a contrata para el año 2022

RESUELVO:



PÓNESE TÉRMINO ANTICIPADO A LA DESIGNACIÓN A CONTRATA DE: 1) Don(a) PATRICIO ALEJANDRO ALFONSO VERA MUÑOZ, R.U.N N° 12697967-3, como PROFESIONAL, asimilado a grado 12° ESCALA UNICA DE SUELDOS, de la Planta de PROFESIONALES del servicio SUBSECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO, con jornada de 44 horas semanales, a contar de la total tramitación del presente acto administrativo, por no ser necesarios sus servicios.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE

En ese contexto, de acuerdo a lo sostenido por Contraloría General de la República en sus dictámenes Nos 6.867, de 2020, 13.734 y 16.585, de 2019, entre otros, la fundamentación basada en la pérdida de confianza puede invocarse para solicitar la renuncia a un empleado y servir para justificar el término anticipado de una contrata asimilada a ese cargo.

Que, con todo, cabe hacer presente que el Sr. Vera Muñoz no cumple los requisitos para ser beneficiado por el principio de confianza legítima, dado que su cargo corresponde a aquellos de exclusiva confianza de la autoridad, asimilable a los asesores de gabinete, de acuerdo al criterio contenido en el Dictamen N°28.660, de 2018, de Contraloría General de la República en el que se señala expresamente que la relación de especial naturaleza de confianza entre las pertinentes autoridades y los jefes de gabinete y asesores en gabinetes de ministros, subsecretarios y jefes de servicios, se verifica también respecto de los funcionarios a contrata a los cuales se les encomienden tareas directivas, los cuales se encuentran en una situación diferente que la del resto del personal a contrata, por la relevancia que tienen las labores que los primeros desempeñan para el funcionamiento del servicio, cuya asignación y delegación consiste en una medida de buena administración que tiene el propósito de que el organismo pueda atender las necesidades públicas de una manera regular, continua y permanente, como lo ordenan los artículos 3° y 28 de la ley N° 18.575.

Que, en razón de lo anterior, y de acuerdo a lo dispuesto en el Dictamen N° E156769, de fecha 17 de noviembre de 2021, de Contraloría General de la República, el Sr. Vera no cuenta con el beneficio de confianza legítima, ya que las renovaciones y el tiempo transcurrido cumpliendo funciones de exclusiva confianza no son aptas para generar la expectativa legítima.

De la simple lectura de la resolución referida S.S. podrá percatarse de que se encuentra debidamente motivada y fundamentada. Es claro que el término anticipado de la contrata del actor tuvo estricta relación con labor desempeñada, ya que era un cargo de confianza.



Así, en cuanto a las tareas de carácter directivo, la Contraloría General de la República ha señalado en su Dictamen N°28.660 de 2018, que:

“...dicha relación de especial naturaleza de confianza entre las pertinentes autoridades y los jefes de gabinete y asesores en gabinetes de ministros, subsecretarios y jefes de servicios, se verifica también respecto de los funcionarios a contrata a los cuales se les encomienden tareas directivas, los cuales se encuentran en una situación diferente que la del resto del personal a contrata, por la relevancia que tienen las labores que los primeros desempeñan para el funcionamiento del servicio, cuya asignación y delegación consiste en una medida de buena administración que tiene el propósito de que el organismo pueda atender las necesidades públicas de una manera regular, continua y permanente, como lo ordenan los artículos 3° y 28 de la ley N°18.575”.

Asimismo, resulta pertinente considerar también el criterio contenido en el Dictamen N°E156769, de fecha 17 de noviembre de 2021, en que la Contraloría General de la República estableció un nuevo instructivo sobre Confianza Legítima en las contrata, señalando que: “Asimismo, el criterio de que se trata (confianza legítima) tampoco resulta aplicable respecto de los jefes de gabinete y asesores en gabinetes de ministros, subsecretarios y jefes de servicios. En efecto, atendida la naturaleza de confianza que existe entre esas autoridades y quienes desarrollan las labores comentadas, estos servidores no se encuentran beneficiados con la confianza legítima de que trata la presente instrucción, salvo que acrediten haber sido objeto de dos renovaciones anuales de sus contrata en otra dependencia de la misma institución, antes de desempeñarse en gabinete.” Conforme a lo anterior y de acuerdo con lo sostenido por vuestro organismo fiscalizador, en sus dictámenes Nos 6.867, de 2020, 13.734 y 16.585, de 2019, entre otros, la fundamentación basada en la pérdida de confianza puede invocarse para solicitar la renuncia a un empleado y servir para justificar el término anticipado de una contrata.

En el caso sub lite, la Contraloría General de la República tuvo oportunidad para pronunciarse sobre la desvinculación del Sr. Vera Muñoz desestimando su denuncia y concluyendo que el término anticipado de su contrata estaba debidamente fundado. Esto lo hizo a través de Oficio E241893/2022 de fecha 03 de agosto de 2022.

La Contraloría Regional del Ñuble remitió a la Contraloría General una presentación de don Patricio Vera Muñoz, ex funcionario de la Subsecretaría General de Gobierno, por la cual reclamó el término anticipado a su contrato, lo



que considera arbitrario e injustificado. Además, alega acoso laboral. Requerida al efecto, la Subsecretaría General de Gobierno informó, en síntesis, que el señor Vera Muñoz, fue expresamente contratado para desempeñar funciones de asesor directo del Secretario Regional Ministerial, lo que lo hace tener una confianza directa con la autoridad.

Sobre el particular, la CGR indicó que el artículo 49 de la ley N° 18.575, prevé que los cargos de exclusiva confianza son aquellos que se caracterizan por encontrarse sujetos a la libre designación y remoción del Presidente de la República o de la autoridad facultada para disponer el nombramiento, calidad que es otorgada por ley, sin que se advierta alguna norma de ese rango que reconozca tal condición a los empleos a contrata, criterio que está en armonía con lo concluido en la materia en el dictamen N° 16.845, de 2010, de esta procedencia. Sin perjuicio de ello, la jurisprudencia administrativa de esa Entidad de Control contenida en el dictamen N° E156769, de 2021, entre otros, ha precisado que, tratándose de los jefes de gabinete y asesores en gabinetes de ministros, subsecretarios y jefes de servicios, existe una especial naturaleza de confianza entre las pertinentes autoridades y quienes desarrollan las labores comentadas.

Ahora bien, del Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado –SIAPER–, que mantiene esa Entidad Fiscalizadora, aparece que en atención a la naturaleza de confianza directa que existe entre la autoridad y el cargo que se requiere proveer, la Subsecretaría General de Gobierno, mediante resolución exenta N° 411/470/2021, del 23 de junio de 2021, designó a contar de 8 de junio de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021, al señor Vera Muñoz en el cargo profesional, grado 12° E.U.S., contrata, para desempeñar labores de asesor directo del Secretario Regional Ministerial, lo que hace tener una confianza directa y así poder dar cumplimiento efectivo a los objetivos y productos estratégicos de esa cartera de Estado. Dicha contratación fue prorrogada para el año 2022. Posteriormente la Subsecretaría General de Gobierno emitió la resolución exenta N° 411/2821/2022, del 9 de junio de 2022, poniendo término anticipado a la designación de que se trata. Dicho acto administrativo dejó constancia que el funcionario fue contratado en su oportunidad para ser parte del equipo profesional de la Secretaría Regional Ministerial de la Región del Ñuble, realizando funciones de asesor directo del Secretario Regional Ministerial, lo que hace tener una confianza directa y así poder dar cumplimiento efectivo a los objetivos y productos estratégicos de esa cartera de Estado. Agrega que, con motivo del cambio de administración, el Secretario



Regional Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble –a quien asesoraba– presentó su renuncia a contar del 11 de marzo de 2022.

En razón de ello, las aptitudes personales por las cuales fue contratado el funcionario en cuestión, viene dada por la confianza con la que contaba por parte del renunciado Secretario Regional, por lo que los servicios del señor Vera Muñoz no son necesarios, ya que no cuenta con la confianza de las nuevas autoridades para la realización de labores de asesoría directa al Secretario Regional Ministerial de Gobierno, motivo por el cual sus servicios ya no resultan necesarios para el Ministerio, atendido a lo estratégico de su labor. En ese sentido, conforme con el criterio contenido en los N°s. 28.664, de 2018, y 10.229, de 2019, no se advierte inconveniente en que el razonamiento contenido en ese pronunciamiento pueda ser empleado como fundamento para poner término anticipado a una designación a contrata, en la medida que se encuentre suficientemente motivado, y sea posible acreditar que las labores desempeñadas sean de aquellas que requieren una confianza entre la autoridad respectiva y el dependiente, como acontece en el caso del recurrente.

De lo expuesto, es posible advertir que el acto administrativo que puso término anticipado al respectivo vínculo, manifiesta en sus considerandos los motivos que llevaron a adoptar dicha determinación, los que permiten de su sola lectura conocer cuál fue el raciocinio utilizado por la autoridad, satisfaciendo con ello los requerimientos exigidos.

Cabe señalar, que la motivación expuesta por la Subsecretaría General de Gobierno, en cuanto a la necesidad de contar con un funcionario que cuente con la confianza de la Subsecretaría, es un fundamento válido que permite entender y dar por justificada la decisión de desvincular anticipadamente al requirente (aplica criterio contenido en el dictamen N° 28.664, de 2018).

#### 4. DE LOS SUPUESTOS INDICIOS DE VULNERACIÓN.

En cuanto al acoso laboral que denuncia el señor Vera Muñoz, cabe señalar que, aparte de su afirmación, no acompaña ningún elemento de juicio que permita deducir o inferir la efectividad de su reclamo, por lo que no es posible emitir el pronunciamiento requerido, sin perjuicio de hacer presente que, por tratarse de situaciones de hecho, estas debieron ser investigadas mediante un proceso disciplinario, en el cual tendría que comprobarse la ocurrencia de los malos tratos que se alegan, siendo la jefatura dotada de la potestad sancionadora a quien corresponde ponderar la iniciación de este (Aplica dictamen N° 6.859, de 2020). En consecuencia, deberá desestimarse por S.S., el reclamo de la especie, ya



que, que no ha existido ningún tipo de vulneración a los derechos fundamentales del denunciante, y más específicamente, no ha existido ningún tipo de discriminación en su contra.

Al respecto, es importante destacar que el actor al referirse a los supuestos actos vulneratorios, se extiende sin ahondar en actos que configuren las graves acusaciones que hace de hostigamientos o actos de persecución política que alega. Al respecto se debe enfatizar que en tal relato el mismo actor que alega discriminación política, afirma que no milita actualmente en partidos políticos, y que más aún, señala que renunció a su afiliación el año 2021.

Controvertimos en forma tajante que desde que asumió el nuevo gobierno en el mes de marzo de 2022, comienzan los “actos de hostigamiento” y de persecución política y “malos tratos”. No refiere en forma clara cuales fueron dichos actos, ni en que oportunidades o circunstancias ocurrieron, resultando absolutamente inverosímil el relato por cuanto el trato con todos los funcionarios y asesores siempre fue y ha sido siempre de cordialidad y en el contexto del respeto mutuo.

Más aún, es importante destacar que en el Ministerio Secretaría General de Gobierno no existen registros de denuncias o reclamos interpuestos por el actor, que digan relación con actos de acoso o discriminación laboral. Al respecto se debe destacar que el Ministerio cuenta con un procedimiento de medidas para la prevención, detección, denuncia, investigación, sanción y seguimiento del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, pudiendo todas las personas que prestan servicios a este organismo, sin importar su calidad jurídica, activar los procedimientos allí establecidos para el evento de que se verifiquen actuaciones de ese tipo, por lo que, es tajantemente rechazado por el servicio cualquier vejamen hacia su persona, quien en todo momento ha sido tratado con el mismo respeto que a cualquier funcionario de un servicio que precisamente vela cuidadosamente por el respeto, teniendo en su orgánica, entre otros, al Observatorio de Participación Ciudadana y No Discriminación, y contando con protocolos y manuales de acoso y abuso que el denunciante no activó preliminarmente ni dio indicios de maltrato alguno sino hasta ser desvinculado de sus funciones por, la única razón, de no tener cabida en la Seremía por tratarse de un funcionario de confianza de la antigua autoridad, que no contaba con el perfil de los cuales precisa la nueva autoridad regional, y que, ante la imposibilidad de reubicarlo, no puede mantener forzosamente con cargo al erario fiscal un servidor sin funciones delimitadas.



En el mes de marzo del presente año comienza la instalación de las nuevas autoridades y como resulta natural cuando asumen nuevos responsables del servicio, se hizo una revisión de los departamentos y funcionarios que prestan servicios en la institución, de forma de velar por el cumplimiento óptimo de las labores que le corresponde ejecutar y en tal contexto se constata que sus servicios no resultaban ya necesarios, por cuanto la autoridad estimó necesario contar con profesionales con otras competencias. En razón de ello, y en cumplimiento de los principios de eficiencia y eficacia, se hace presente que las labores que ejercía el actor fueron absorbidas por otros funcionarios, quienes cuentan con el perfil y confianza requeridos para la gestión de tales labores, contando con el apoyo de otras unidades de la institución.

Asimismo, si bien el actor afirma que desde el 11 de marzo del año en curso no tuvo labor para el trabajo desarrollado, y que se le habría aislado de sus labores, enfatizando que tal situación se extendió hasta su desvinculación, se debe destacar que, además que el convenio se terminó en junio de 2022, y por tanto, 3 meses después que asumen las nuevas jefaturas, después del 11 de marzo el actor se encontró fuera de servicio gran parte del tiempo tal y como el mismo lo reconoce al haber hecho uso de licencias médicas de origen común y no laboral.

Por último, respecto una supuesta discriminación y de una supuesta animadversión por haber prestado servicios para la administración anterior, es importante hacer presente que, por ejemplo, otros funcionarios que ingresaron en el mismo periodo que el actor, actualmente se mantienen desempeñando sus labores con normalidad.

En consecuencia, no puede considerarse que existe una discriminación de carácter político como pretende el actor con su desvinculación cuando su forma de ingreso al Ministerio Secretaría General de Gobierno fue por una cuestión de mera confianza con el Secretario Regional Ministerial de Gobierno de la anterior administración, que renunció en el mes de marzo de 2022.

En efecto, siendo el mismo fundamento de su ingreso (la confianza de la autoridad regional – personal y política – no puede ser discriminatorio la falta de dicha confianza personal y política que fundamenta su salida del servicio.

El artículo 44.- de la Ley de Bases de la Administración del Estado establece que: El ingreso en calidad de titular se hará por concurso público y la selección de los postulantes se efectuará mediante procedimientos técnicos, imparciales e idóneos que aseguren una apreciación objetiva de sus aptitudes y méritos.



En consecuencia, si el actor ocupó un cargo sin ningún tipo de concurso técnico, no se puede sino concluir que dicho cargo opera en la realidad, en los hechos, como un puesto de confianza personal y política del Seremi de turno que hoy no se puede desconocer, siendo posible que justamente por la pérdida de esa confianza pueda solicitarse el término anticipado de la contrata, sin que en ello exista una discriminación de carácter político.

Que conocida es la regla de interpretación jurídica que las cosas en derecho se deshacen como se hacen, en consecuencia, no puede considerarse discriminatoria la forma en que dejó de ser parte del Ministerio Secretaría General de Gobierno el demandante. La falta de confianza con la actual autoridad regional es la cara inversa de la confianza que anteriormente tuvo con el Seremi de la otra coalición gobernante y que le permitió su ingreso sin ningún tipo de concursos.

Además de lo dicho, el actor desempeñaba su cargo a contrata, careciendo de estabilidad en sus funciones, pues sabido es que aquélla es una manera transitoria de prestar servicios, por lo cual, más allá de la disquisición de si el cargo era de confianza exclusiva o no lo era, el demandante igualmente estaba legalmente expuesto al cese de sus funciones, lo que le resta a su desvinculación el sentido discriminatorio y de atentado a sus derechos fundamentales que sustentan su denuncia de tutela. En ese sentido se encuentra el fallo dictado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua, de fecha 07 de julio de 2020, en causa Rol Corte N° 169-2020.

A mayor abundamiento, el actor afirma no tener actualmente militancia política, lo que le resta por sí solo todo peso a una eventual discriminación, por carecer de contenido. ¿Cómo discriminar políticamente a quien no tiene militancia política? Del examen expuesto, se concluye que los indicios invocados por el denunciante son precarios, indeterminados en las circunstancias y en el tiempo, de escasa credibilidad y, de modo alguno, son los suficientes que el artículo 493 del Código del Trabajo exige. En este mismo sentido se encuentra el fallo dictado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua, de fecha 12 de mayo de 2020, en causa Rol Corte N° 140-2020.

## 5. CATÁLOGO DE GARANTÍAS SUPUESTAMENTE VULNERADAS.

En cuanto a la vulneración de su derecho de no discriminación, corresponde hacer presente a S.S. que no se ha vulnerado de manera alguna el derecho de no discriminación del denunciante. La resolución que determina el término anticipado de la contrata es clara en manifestar las consideraciones y fundamentos de hecho y derecho en que se sustenta, los cuales no tienen relación



alguna con motivos de discriminación. En este punto es necesario señalar que el demandante solo se limita a decir que era militante de un partido, pero eso no es suficiente para constituir una vulneración. En consecuencia, al no señalarse de forma precisa los antecedentes de la discriminación, la demanda debe ser rechazada.

En cuanto a la vulneración de su derecho a la integridad psíquica, en la denuncia de tutela laboral de la especie, el demandante expresa la supuesta afectación de su integridad psíquica estaría dada por conductas de hostigamiento y por la afectación a su estabilidad económica. Al respecto, cabe hacer presente, tal como se señaló detenidamente al desvirtuar cada uno de los supuestos indicios el demandante no señala ningún episodio de hostigamiento y acoso específico, solo hace referencias genéricas que no contiene descripción de hechos, realizando afirmaciones tales como “bloqueo de funciones” o “no recibir instrucciones” lo que evidencia la falta de veracidad de su testimonio. Por otra parte, la pérdida de la estabilidad económica es consustancial a la pérdida de un empleo, pero la discusión y determinación de la existencia de una vulneración no se centra ahí, si no en la justificación y proporcionalidad de la medida, cuestión que como se señaló está debidamente justificada en la confianza del cargo, situación que el Sr. Vera Muñoz conocía desde el momento que ingresó –sin concurso– a ocupar dicha plaza.

En cuanto a la vulneración de la garantía de libertad de trabajo, consagrada en el art. 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, el demandante afirma la vulneración de esta garantía en razón de la privación sufrida de su fuente laboral; sin embargo, este argumento no es comprensible en el entendido que no existe una cierta propiedad sobre el empleo a contrata y sus remuneraciones. Fuera de ello, la garantía esgrimida no protege una cierta estabilidad en los vínculos, sino la libertad de los trabajadores de elegir su fuente laboral y no ser forzado a trabajar en faenas que no acepten. Por su parte, no es efectivo que pueda existir una expectativa cierta de continuar en el servicio, por parte del demandante, primero porque estaba al tanto del carácter de confianza que dio origen a la prestación de sus servicios y que dicho motivo estaba sujeto a cambios en la administración; y en segundo lugar, porque en el convenio que suscribió se establece que la administración puede poner término anticipado en conformidad a la necesidad de sus servicios.

## 6. IMPROCEDENCIA DE LAS PRETENSIONES DEMANDADAS.



Sin perjuicio de controvertir cada una de las prestaciones demandadas, sus montos y fundamentos, se debe rechazar la demanda en todas sus partes, negando lugar a cada una de esas prestaciones, por los argumentos expuestos, mientras no se acrediten las circunstancias que las harían procedentes.

Los anteriores argumentos por sí solos permiten desestimar en todas y cada una de sus partes la demanda de autos, resultando oportuno indicar la improcedencia de las prestaciones indemnizatorias solicitadas por el demandante, atendida la naturaleza jurídica de su vinculación con el Fisco de Chile.

Hace presente que en juicios de esta naturaleza es absolutamente improcedente demandar cualquier otra indemnización que no se encuentre expresamente establecidas por la Ley 21.280. Lo anterior en virtud de lo dispuesto en el Art. 489 inciso final del Código del Trabajo, que señala que “tratándose de los funcionarios o trabajadores a los que se refiere el inciso segundo del artículo 1° de este Código, en caso de acogerse la denuncia, no procederá el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, en cuyo caso el juez ordenará el pago de una indemnización, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, siendo por lo tanto, improcedentes tanto las indemnizaciones de los artículos 162 y 163, como aquellas del derecho común como el daño emergente, el lucro cesante o el daño moral.

a) Improcedencia del pago de una indemnización sancionatoria conforme al artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, por la presunta vulneración de garantías constitucionales.

Por cierto, la indemnización solicitada, sólo puede tener cabida si existe una violación a las garantías constitucionales señaladas en el art 485 del Código del Trabajo, lo que no ha acontecido en la especie, ya que no existe ninguna de las vulneraciones aludidas por el demandante según se expuso anteriormente, y en específico, no existe una vulneración de su derecho de no discriminación por motivos políticos, tal como se demostrará en la etapa procesal correspondiente. Tampoco ocurre una vulneración a la extensa lista de derechos supuestamente conculcados.

En cualquier caso, la pretensión no podrá prosperar puesto que no se cumple con su requisito básico, cuál es la existencia de vulneraciones a los derechos fundamentales, y por lo tanto, la denuncia deberá ser rechazada.



Por su parte, no existiendo discriminación ni antecedente alguno relativo a la manifestación o contenido de su opinión política, supuesto motivo de la desvinculación del demandante, es improcedente que la inexistente discriminación sea calificada además de grave.

Como se ha indicado latamente a lo largo de esta presentación, no existe vulneración alguna a los derechos fundamentales de la demandante. Por consiguiente, malamente, podría condenarse a esta parte al pago de dicha indemnización y mucho menos que esta sea concedida por el quantum máximo que dispone la norma en comento.

b) Improcedencia del daño moral.

El denunciante pretende la condena a un daño moral que avalúa en \$10.000.000.- Tal petición es improcedente.

Se ha entendido por la doctrina y por la jurisprudencia que la indemnización por daño moral con ocasión del despido en caso de vulneración de derechos fundamentales sería aquella contemplada justamente en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, no pudiendo ser doblemente indemnizado por el mismo concepto, en caso que S.S., acogiera ésta última.

Desde ya cuestionamos la existencia, cantidad y origen de esta indemnización, por cuanto los daños que dice haber sufrido el demandante no han sido justificados mostrando derechos subjetivos vigentes que hayan sido efectivamente lesionados. El perjuicio que es una noción puramente económica o material, constituye un detrimento patrimonial. Pero para que exista una lesión resarcible se requiere que el perjuicio sea antijurídico.

En ese mismo sentido, el daño además debe ser directo, cierto, real y apreciable en dinero. Los perjuicios hipotéticos o eventuales no dan lugar a indemnización.

En el caso concreto, no se cumple con ninguna de estas características para que el supuesto perjuicio sufrido por el actor produzca la obligación de indemnizarlo, por cuanto su vínculo a contrata finalizó por una de las formas establecidas en la ley, en uso de las facultades del jefe de servicio, toda vez que su misma designación indica que se extiende hasta el 31 de diciembre, mientras sean necesarios sus servicios, cuestión que da cuenta del carácter transitorio de la contrata, es decir, se trataba de condiciones y circunstancias que el ex funcionario conocía al momento de su designación.



Así, la contraria se ha limitado a pedir los montos indicados sin dar mayores antecedentes ni motivos que sustenten su pretensión. Se trata entonces de una petición carente del rigor mínimo esperable, a fin de que a lo menos indique cómo se llega a los montos valorizados en la demanda.

Por lo demás, cabe señalar que el actor no invoca norma alguna para justificar esta petición ni antecedentes concretos que permitan su cuantificación contraviniendo, de esta forma, toda norma legal existente en nuestro ordenamiento jurídico.

Todas las circunstancias anteriormente señaladas, constituyen motivo suficiente para que US. rechace la improcedente petición relativa a la indemnización por daño moral deducida.

A mayor abundamiento, la legislación laboral sólo contempla la posibilidad de obtener prestaciones económicas con ocasión del despido vulneratorio de derechos, situación que tampoco considera el menoscabo moral.

c) Improcedencia del lucro cesante.

La contraria demanda conjuntamente con la indemnización tarifada del art. 489 del código del ramo, una indemnización reparatoria o compensatoria por lucro cesante.

Ciertamente esta indemnización es absolutamente improcedente toda vez que esta sería procedente solo en relación contratos de naturaleza jurídica completamente distinta: en ningún su “contrata” es un “contrato de plazo fijo” propio del código del trabajo.

Por otro lado, el denunciante no obstante haber demandado en sede laboral, pretende una indemnización por remuneraciones futuras o lucro cesante no contemplada en la ley laboral, pues vendría a indemnizar todas las remuneraciones que no percibiría producto de la terminación de su relación funcionaria, por lo que no se trata de una indemnización laboral, sino que de una indemnización civil. La procedencia de una indemnización por lucro cesante no se encuentra regulada en el Código del Trabajo.

En tal sentido el principio establecido por la norma mencionada guarda relación con el derecho que la parte contratante tiene para ser indemnizada en el evento que la contraria no de cumplimiento a lo pactado, ya que el trabajador ha



dejado de percibir la legítima ganancia que como contraparte diligente tenía derecho a exigir.

La procedencia del “lucro cesante” en sede laboral tiene su fundamento en el incumplimiento en que incurre el empleador al efectuar un despido antes del plazo convenido, sin invocar causa legal como, asimismo, sin cumplir con las formalidades y requisitos legales, lo que no cabe sino calificar como despido injustificado. En otras palabras, el empleador se ha puesto libremente en la situación de no otorgar el trabajo convenido y no pagar las correspondientes remuneraciones hasta el vencimiento del plazo, por ello no puede ser calificado como un contratante diligente en la ejecución de sus obligaciones.

Nada de lo expuesto se aplica al caso de marras. Ya que se ha señalado la inexistencia de una relación laboral entre las partes, ya que nos encontramos ante un vínculo estatutario.

En mérito de lo expuesto, la indemnización solicitada por el actor carece de todo fundamento fáctico y normativo que autorice su concesión. De la mera lectura del libelo se evidencia la ineptitud en este punto, por cuanto no se indica norma alguna, ni el razonamiento por el que debería concederse dicha indemnización en los términos solicitados

No obstante lo dicho, repara en la improcedencia de la indemnización solicitada por la contraria, por no ser un daño cierto y efectivo. El demandante se encontraba vinculado con el Servicio a contrata, mientras fueran necesarios sus servicios, al que se le puso término anticipado en virtud de las facultades legales de la Administración. Todo ello excluye la verificación de un daño cierto y efectivo que deba ser reparado por una indemnización por lucro cesante, por cuanto no existe certeza alguna sobre el supuesto detrimento patrimonial.

d) Improcedencia de indemnización por feriado proporcional.

La solicitud del pago del feriado legal y proporcional, resulta del todo improcedente, no solo porque la demanda no señala su origen, ni precisa su base de cálculo, sino además porque en el derecho administrativo, el funcionario a contrata que cesa en el cargo pierde aquellos estipendios que no hizo efectivo. Así ha sido resuelto, por ejemplo, por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol Corte N° 1734-2020, sentencia de reemplazo de fecha 14 de mayo de 2021, que en su cláusula tercera indica que: “Tercero: Que, de acuerdo con el Estatuto Administrativo aplicable en la especie, el derecho a feriado se extingue por el término de la vinculación estatutaria, sin que se



contemple la compensación del mismo en dinero, ni el pago del feriado proporcional.”

En este orden de ideas, resulta absolutamente improcedente la petición de feriado anual solicitado. Por lo demás, se trata de una acción de cobro absolutamente incompatible con la acción de tutela laboral impetrada, conforme lo dispone el artículo 486 del Código del Trabajo, debiendo rechazarse por improcedente.

e) Improcedencia de reajustes e intereses.

Cabe señalar que como consecuencia de lo expuesto en los acápites anteriores sobre la improcedencia del pago de la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, y demás prestaciones solicitadas, resultan también improcedentes los reajustes e intereses solicitados en el libelo, puesto que nada procede salvaguardar de la desvalorización monetaria, y jamás existirá mora por su falta de cumplimiento. En subsidio, tales reajustes sólo podrán calcularse a partir de la ejecutoriedad del fallo.

f) Improcedencia de las costas demandadas.

Asimismo, tampoco procede que esta parte sea condenada en costas, atendido que se ha tenido motivo plausible para litigar.

**TERCERO:** Que no se establecen hechos conformes y llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

**CUARTO:** Que se fijaron como hechos a probar los siguientes:

1.- Existencia de indicios suficientes de haberse producido vulneración de las garantías denunciadas por el actor. En la afirmativa, hechos que lo constituyen.

2.- Para el caso de acreditarse los indicios, efectividad que la conducta de la denunciada habría estado fundado en circunstancias objetivas distintas a las alegadas por el actor. Hechos y circunstancias.

3.- Efectividad de ser procedente el daño moral y lucro cesante reclamado. En la afirmativa, relación de causalidad, existencia, procedencia y monto del mismo.

4.- Efectividad de ser procedente la falta de legitimación pasiva alegada por el demandado.



5.- Monto de la última remuneración mensual devengada por el actor.

6.- Efectividad que se adeudan feriado legal y proporcional. En la afirmativa, periodo y montos adeudados.

**QUINTO:** Que, con el objeto de acreditar sus pretensiones el denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

**Documental:**

1.- Certificado de militancia del denunciante.

2.- Resolución Exenta RA N° 411/2821/2022, Subsecretaría General de Gobierno, de fecha 09.06.2022, que pone termino anticipado a la contrata del actor.

3.- Resolución Exenta RA N° 411/470/2021, de 23.06.2021, de la Subsecretaría General de Gobierno, por la cual se designa a contrata al actor, y Resolución Exenta RA N° 411/3/2022, de fecha 03/01/2022, de la Subsecretaría General de Gobierno, que prorroga, lisa y llanamente, la contrata al actor hasta el 31.12.2022.

4.- Copia de Anotaciones de mérito del actor de fechas 02.12.2021 y 02.02.2022.

5.- Licencias médicas otorgadas al actor Folios: 10110833-3 y 10418299-2.

6.- Liquidación de remuneraciones de abril a junio de 2022.

7.- Copia de Remuneración de funcionarios Segegob meses de marzo de 2022, obtenida del portal de transparencia activa.

8.- Informe clínico emitido a nombre del denunciante por la psicóloga Marcela Sotomayor Jara.

9.- Set de 20 fotografías del actor en actividades y campañas políticas.

10.- 1er Pre-Informe de Evaluación 2022, del denunciante.

11.- Hoja de vida funcionaria del denunciante.

12.- Certificado emitido, con fecha 09.03.2021, por la Pontificia Universidad Javeriana X Colombia, que da constancia que el actor completo y aprobó el curso Comunicación estratégica: gestión de crisis e imagen pública.



13.- Certificado de la Secretaria General de Gobierno y Oficina Nacional de Emergencias, que reconoce que el actor aprobó el Curso Reducción del Riesgo de Desastres con la Comunidad.

14.- Certificado emitido por Sence y Movistar, de 27.05.2020, que da cuenta que el actor aprobó el curso Estrategias de Marketing Online Edición 4.

15.- Certificado emitido por Universidad de Chile, de 20.07.2020, que da cuenta que el actor aprobó el curso Marketing Gerencial.

16.- Certificado emitido por Market Cursos Online Academy, de 21.01.2021, que da cuenta que el actor aprobó el curso Master en Psicología del comportamiento.

17.- Certificado emitido por Neetwork Business School, de 25.08.2020, que da cuenta que el actor aprobó el curso Máster en Marketing Digital y Analítica Web.

18.- Certificado emitido por la Universidad Internacional Isabel I de Castilla, de 16.12.2020, que da cuenta que el actor aprobó el Posgrado en Publicidad, Marketing y Social Media.

### **Confesional**

Rindió doña Francisca Andrea Toledo García, quien expuso:

Que, actualmente se desempeña como Jefa de Gabinete de la Seremi de Gobierno de la Región de Ñuble.

Que, conoce a don Patricio Vera Muñoz, pero no por circunstancias de la Seremia, llegó a trabajar a la Seremi el 15 de mayo de este año, por lo tanto, nunca se topó con él en labores de trabajo, lo ubica porque es periodista al igual que él, cree que se topó con él trabajando en Diario Crónica el año 2015, se toparon un mes o algo así, fuera de eso en términos laborales no, nunca han trabajado directamente.

Él en la secretaría se desempeñó como periodista. Siempre tiene que haber un periodista, en la Seremia existe una encargada de comunicaciones que lleva 12 meses con licencia, fuera de eso hay una periodista que entró a trabajar en noviembre.

Desconoce si don Patricio Vera, debía cumplir horario y si tenía un registro de asistencia. También desconoce dónde tenía su lugar de trabajo. Desconoce si



en el tiempo que se puso término a la contrata de don Patricio se puso término más contratas.

Entiende que el denunciante fue contratado en junio de 2021, por lo que sabe no se renovó su contrato alguna vez. Entiende que tiene 2 anotaciones de mérito. Sabe que tuvo una sola calificación donde todas eran prácticamente 10.

El fundamento para el término anticipado de su contrata, tiene muy claro que, como Patricio Vera fue contratado bajo el mandato del ex Seremi Raúl Martínez, llegó como una persona de confianza a trabajar directamente con él, por lo tanto, él fue contratado como su asesor comunicacional básicamente, quien era la persona que lo acompañaba a todas las actividades de la Seremia, por lo tanto, además de ser un periodista Patricio Vera también era una persona de absoluta confianza del Seremi anterior.

Entiende que el señor Vera Muñoz militaba en la UDI, participó en campañas políticas con Joseph Cariaga y Paola Becker. Sabe que él efectuó denuncias en contra de la Seremi Valentina Pradenas por acoso laboral ante la Contraloría y ante la Inspección del Trabajo.

Entiende que él hizo uso de 2 licencias médicas, una por 20 días y otra por 25 días.

Sabe que, cuando llega la srta Valentina Pradenas las salidas a terreno del señor Vera Muñoz disminuyeron totalmente porque no era la persona de confianza política ni laboral de la Seremi Valentina Pradenas. No había confianza política porque se entendía que Patricio Vera había entrado en el periodo anterior con Raúl Martínez.

Desconoce de si una vez que llega la srta Valentina Pradenas se le quitaron salidas a terreno a Patricio Muñoz. Desconoce si le quitaron el computador institucional. Desconoce si lo dejaron sin conexión a la intranet de la secretaría, pero lo duda porque todos los computadores tienen intranet e internet, incluso a redes sociales.

Cuando el señor Vera Muñoz regresa de su licencia médica, se reúne la Seremi Valentina Pradenas junto al ex jefe de Gabinete, que era Pablo Muñoz, y le comentan su término anticipado de contrata. Las razones fueron una reestructuración del equipo, sabe que la resolución de término anticipado de la contrata dice lo mismo.

### Testimonial



1.- Testigo Raúl Humberto Martínez Gutiérrez, quien bajo promesa de decir verdad expuso:

Que conoce a don Patricio Vera Muñoz, cree que el año 2011 don Patricio era periodista de SEREMI de Gobierno de la Región de Ñuble, y él llegó a trabajar el cargo de Coordinador de la División de Organizaciones Sociales en la misma Seremia. En el año 2020 fue nombrado SEREMI de Gobierno en la Región de Ñuble, con el tiempo trabajó con Patricio como periodista, bajo calidad jurídica de contrata, la cual se prorrogó. Las funciones de don Patricio eran de asesorarlo comunicacionalmente, están detalladas dentro de su contrato. Estas labores eran permanentes.

El señor Vera Muñoz, concurría físicamente a prestar los servicios a la Secretaría en la SEREMI de Gobierno, ubicadas en los Edificios Públicos de Chillán.

Las funciones de don Patricio eran técnicas.

El empleador directo de don Patricio el Ministerio de la Secretaría General de Gobierno, le parece que estaba a cargo don Jaime Bellolio Abadia, que representaba al conglomerado de Chile Vamos.

Actualmente entiende que la Seremi es una joven Valentina Pradenas, quien trabajaba en el Serviu anteriormente, escuchó que era de Convergencia Social, Frente Amplio, los partidos del presidente Boric.

La contrata de don Patricio Vera, terminó bajo la administración del nuevo conglomerado.

Supo que don Patricio en un momento pertenecía a la UDI, desconoce si estaba militando o no cuanto fue contratado.

El desempeño de don Patricio era bueno, tenía buena disposición para salir a terreno. Sus calificaciones en la SEREMI de Gobierno estaban cerca del 10. Tuvo 2 anotaciones de mérito de su parte.

Desconoce las razones de la desvinculación del señor Vera Muñoz, cree que en algún momento le comentó que era necesidades de servicio.

Señala que al denunciante cuando lo trajo a trabajar fue sin concurso público, entró de forma directa.

En cuanto a las actividades del señor Vera, lo acompañaba cuando era Seremi de Gobierno de aquel momento, las actividades del Seremi de Gobierno



tenían que ser transmitidas. Él lo ayudaba en preparación de su agenda y preparación de discursos.

2.-Joseph Daniel Alfredo Cariaga Palma, quien juramentado legalmente expuso:

Que, conoce a don Patricio Vera Muñoz, en primera instancia en la Municipalidad de Chillán, cuando él se desarrollaba como profesional del Programa Senda, además, antes lo ubicaba de actividades políticas, de campañas electorales en distintas partes.

Sabía que él trabajaba en la SEREMI de la Secretaría General de Gobierno, él desempeñaba las labores de periodista, hacía las bajadas comunicacionales, trabajaba en vinculación con los medios de comunicación, principalmente difusión de actividades, hasta septiembre del año pasado. Agrega que es Concejal de Chillán.

Las funciones del señor Vera Muñoz son permanentes, eso se sigue haciendo.

Él prestaba sus servicios principalmente en las mañanas, en la tarde hacía vinculación con los medios de comunicación, él hacía labores de carácter administrativo y preparando labores durante la jornada laboral.

Las funciones son de carácter técnico, lo tiene que hacer un profesional de área de la comunicación.

El empleador directo del señor Vera Muñoz es la SEREMIA de Gobierno, que pertenece al Ministerio de Secretaría General de Gobierno, por ende al Gobierno de Chile.

Cuando fue contratado el señor Vera Muñoz, estaba a cargo de la Secretaría General de Gobierno el SEREMI Raúl Martínez Gutiérrez, quien pertenecía a Renovación Nacional, el SEREMI actual es Valentina Pradenas, cree pertenece a Convergencia Social.

Él le contó que había sido despedido después de diversas presiones que había recibido de parte de la nueva administración de gobierno y que a final del día gatillaron su despido. La razón de fondo no la sabe pero cree que eran presiones netamente políticas.

Sabe que después de Patricio al interior de la Secretaría Ministerial hubo otros despidos, desconoce las razones.



El señor Vera Muñoz, tenía una participación tremendamente activa como militante de la Unión Demócrata Independiente.

Entiende que don Patricio Vera, ingresó Secretaría General de Gobierno de forma directa, por tener la calidad profesional que él tenía.

3.-Andrés Ignacio Mas Olate, quien juramentado legalmente expuso:

Que, conoce a don Patricio Vera Muñoz, cuando él llega al Diario Crónica Chillán, donde también se desempeñaba, fueron compañeros de trabajo.

Don Patricio Vera Muñoz, era periodista en la Secretaría General de Gobierno, lo sabe por el trabajo que él realizaba en términos de difusión de las actividades del Seremi, enviada comunicados, pautas al Diario.

En cuanto a su función profesional cumplía, se le hacían peticiones de prensa y él las realizaba sin mayores problemas, se podría decir que era diligente. Trabajó para la Seremi desde junio de 2021 en el Gobierno del Presidente Piñera, estaba el Seremi don Raúl Martínez. Trabajó en esa Seremi hasta junio del año pasado, la Seremi era Valentina Pradenas, quien no pertenece al mismo conglomerado político, Pato pertenecía a la UDI y la Seremi Pradenas le parece que era Convergencia Social, ámbitos opuestos en términos políticos.

Su impresión era que él estaba demás capacitado para poder realizar el trabajo, tenía conocimiento de medios, manejo de pauta, a su juicio era una persona capacitada para desempeñarse sin mayor problema.

El cargo del señor Vera Muñoz, es un cargo que siempre ha existido. Supo que en algún momento lo desempeñó Maritza Sepúlveda, después perdió el rastro de quien lo esté desempeñando.

Patricio Vera, le dijo que ese entonces no estaba trabajando, que en rigor lo habían invisibilizado, no tenía labores que realizar, después se enteró que fue despedido. Las razones de estos actos no las sabe, desprende que no era del sector político del actual Gobierno y de la Seremi en particular.

Ante la pregunta del abogado de la parte denunciada, de si sabe, que en todos los cambios de administración que ha habido se ha cambiado al periodista de la Seremi de Gobierno, responde que sí se han cambiado, la razón, desprende, que no pertenecen al mismo sector político.

Señala que desconoce si don Patricio Vera fue contratado de forma directa por el servicio.



4.-Nelson Eduardo Fuentes Muñoz, quien juramentado legalmente expuso:

Que, trabaja en la Seremi de Gobierno en calidad de conductor. Conoce a don Patricio Vera Muñoz de cuando llegó a la Seremi de Gobierno a trabajar en calidad de periodista con el Seremi que se encontraba en ese entonces don Raúl Martínez, quien pertenecía a la UDI, don Patricio pertenecía al partido UDI. Actualmente la Seremi es Valentina Pradenas, quien pertenece al partido del Gobierno, diverso al que pertenecía don Patricio.

Las labores que realizaba don Patricio, en la actualidad las desempeña la periodista srta Valentina.

Para realizar las funciones que desarrollaba don Patricio, siempre salían a terreno con el Seremi que estaba en ese momento don Raúl Martínez, una vez que salían en la mañana él tenía que subir las fotos o el trabajo que se había efectuado en la mañana. Él entraba hasta el horario de las 09:00 y en la tarde se retiraba a las 05:30.

Como funcionario llegaba a la ahora y hasta donde entiende cumplía todas las cosas que se le habían encomendado.

Sabe que el señor Vera Muñoz estuvo trabajando un año y medio, de ahí dejó de trabajar. Tiene entendido que le dijeron que no trabajaba más que no pertenecía más a la Seremi de Gobierno. Lo anterior fue bajo la administración de la señorita Valentina Pradenas.

No sabría decir que él fue víctima de acoso o no de la nueva Seremi, lo único que sabe es que estuvo un tiempo que no salió a trabajar más con ellos, él llegaba a su oficina, al lugar de trabajo, pero no salía con ellos a terreno, no consultó por qué no salía porque no era su función, su función era conducir. Al final estuvo con licencia médica porque se notaba que estaba mal, al llegar a trabajar lo veía que estaba en su escritorio callado, no hablaba, seguramente estaba pasando por un mal momento en su lugar de trabajo.

En cuanto a la pregunta del abogado de la parte denunciada, de si sabe si don Patricio Vera veía la agenda del Seremi en ese momento, responde que sí porque les llegaba la agenda a ellos para poder estar informados dónde iban a ir, qué iban a hacer, eso era función de él. No sabe si la nueva periodista está haciendo el mismo trabajo que don Patricio o no.

**Exhibición de documentos**

**1.- Registro de asistencia del actor, con constancia de horas extras.**



- 2.- Liquidaciones de remuneraciones del actor por el periodo trabajado.
- 3.- Capacitaciones cursadas por el actor en la DOS, División de Organizaciones Sociales.
- 4.- Amonestaciones, sanciones o medidas disciplinarias aplicadas al denunciante por conductas reñidas con el buen desarrollo de sus funciones laborales.
- 5.- Anotaciones de mérito efectuadas al actor.
- 6.- Calificaciones del actor por el periodo trabajado.
- 7.- Perfil de cargo del actor donde consten las funciones realizadas por éste.
- 8.- Hoja de vida del actor.

#### **Oficios**

- 1.- Inspección del Trabajo, quien adjunta informe sobre vulneración de derechos del denunciante Patricio Alfonso Vera Muñoz

**SEXTO:** Que la demandada, ofreció y rindió los siguientes medios de prueba:

#### **Documental:**

- 1.- Resolución Exenta RA N° 411/470/2021, de 23 de junio de 2021, de la Subsecretaría General de Gobierno, que designa a contrata al demandante.
- 2.- Resolución Exenta RA N° 411/3/2022, de 03 de enero de 2022, de la Subsecretaría General de Gobierno, que prorroga la contrata al demandante.
- 3.- Resolución Exenta RA N° 411/2821/2022, de 09 de junio de 2022, de la Subsecretaría General de Gobierno, que resuelve poner término anticipado a la designación contrata al demandante.
- 4.- Detalle de envío 8880066094476 de fecha 10 de junio de 2022 de carta certificada enviada al demandante.
- 5.- Manifiesto resumen de Correos de Chile de envío de carta certificada de fecha 10 de junio de 2022, número de seguimiento 8880066094476.
- 6.- Providencia N°1950/158 de fecha 03 de agosto de 2022 que contiene copia de Oficio E241893/2022 de fecha 03 de agosto de 2022 de la Contraloría General de la República.
- 7.- Dictámenes de Contraloría General de la República N° E156769 de 2021; N° 28.664 de 2018; y N° 10.229 de 2019.



8.- Certificado emitido por Jefe Unidad de Gestión de Personas del Ministerio Secretaría General de Gobierno, de fecha 21 de octubre de 2022, que deja constancia de que el demandante no ingresó al servicio por concurso público.

9.- Certificado emitido por Jefe Unidad de Gestión de Personas del Ministerio Secretaría General de Gobierno, de fecha 21 de octubre de 2022, que deja constancia de que el demandante no activó protocolos internos por casos de maltrato y/o acoso.

10.- Resolución Exenta N° 272/1313 de fecha 30 de julio de 2019 que aprueba nuevo procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual del Ministerio Secretaría General de Gobierno y deja sin efecto acto administrativo que se indica.

11.- Resolución Exenta N° 272/712 de fecha 28 de julio de 2022 que actualiza designación de receptores de denuncia por maltrato, acoso laboral, sexual del Ministerio Secretaría General de Gobierno y deja sin efecto acto administrativo que indica.

12.- Resolución Exenta N° 272/722 de fecha 29 de julio de 2022 que aprueba plan de prevención y acompañamiento al maltrato, acoso laboral y acoso sexual año 2022, del Ministerio Secretaría General de Gobierno y deja sin efecto acto administrativo que indica.

13.- Cuadro resumen de días administrativos, feriado legal y licencias médicas del demandante Patricio Vera Muñoz durante el año 2022.

#### **EN CUANTO A LA EXCEPCION:**

**SEPTIMO:** En cuanto a la excepción de falta de legitimación opuesta por la demandada, hay que estarse a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo, que en materia laboral, determina la legitimación procesal, es decir, el demandante demanda a quien le contrató en este caso al Ministerio Secretaria General de Gobierno, que este organismo fiscal deba comparecer representada por el Consejo de Defensa del Estado, segundo lo dispone su Ley Orgánica Constitucional por carecer la denunciada de capacidad procesal propia, no es una carga del actor, debido a que este demanda, tal como lo ordena el artículo 4 del cuerpo legal ya mencionado. De esta forma procede el rechazo de la excepción.

#### **EN CUANTO AL FONDO**

**OCTAVO:** Que corresponde determinar si existen indicios, de la vulneración denunciada por el actor, en sus derechos fundamentales a la integridad psíquica y física; a la honra; a la libertad de trabajo y su protección, consagrados respectivamente en los numerales 1 y 16 del artículo 19 de la



Constitución Política de la República, y por vulnerar la garantía de no discriminación arbitraria consagrada en el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, dispone que “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”; y los define, señalando que “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, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” .

En este sentido el profesor José Luis Ugarte Cataldo ha señalado “Respecto de la naturaleza de la reducción probatoria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo, cabe señalar “que no se trata de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria (onus probandi). En efecto, no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria. Se trata, a juicio del autor, de una técnica más débil; hay una alteración del objeto de la prueba (thema probandi), en que la víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba; debe acreditar al menos la existencia de "indicios suficientes" de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, y sólo en ese caso, se traslade al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables. Agrega que, frente a la aportación de los indicios suficientes, el empleador tiene la opción como señala el mismo artículo 493 del Código del Trabajo, de "explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". (José Luis Ugarte Cataldo, El Nuevo Derecho del Trabajo, Legalpublishing)”.

**NOVENO:** Que se denuncia en estos autos, el termino anticipado de la contrata del actor, hostigamiento y acoso laboral, motivados por militancia político opositor al gobierno actual.

**DECIMO:** Del análisis de la prueba rendida en juicio, de acuerdo a las normas de la sana crítica no es posible concluir, la existencia de indicios de la vulneración denunciada por la actora.

Que se acredita en juicio a través de las Resoluciones Exentas RA N°411/470/2021 y N° 411/3/2022 que se incorporan por ambas partes, que el actor prestó servicios en calidad de contrata para la Secretaria General Ministerial de Gobierno de la Región de Ñuble desde el 08 de junio de 2021 hasta el 31 de



diciembre de 2021 siendo prorrogada la contrata hasta el 31 de diciembre de 2022.

Asimismo, consta por Resolución Exenta RA N°411/2821/2022 de 09 de junio de 2022, que se puso término anticipado a la contrata del actor, funda en síntesis en que el actor, no se encuentra beneficiado por el principio de confianza legítima, que fu contratado en su oportunidad –de conformidad a lo que establece el acto administrativo que lo designa– para ser “será parte del equipo profesional de la Secretaría Regional Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble, realizando funciones de asesor directo del Secretario Regional Ministerial, lo que lo hace tener una confianza directa y así poder dar cumplimiento efectivo a los objetivos y productos estratégicos de esta Cartera de Estado.”.

Agrega que con motivo del cambio de administración el día 11 de marzo de 2022, el Secretario Regional Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble– a quien asesoraba– ha presentado su renuncia al cargo a contar de la señalada fecha, de esta forma las aptitudes personales por las cuales los servicios del sr. Patricio Vera Muñoz, no son necesarios, dice relación con que no cuenta con la confianza de las nuevas autoridades para la realización de labores de asesoría directa al Secretario Regional Ministerial de Gobierno, motivo por el cual sus servicios ya no resultan necesarios para el Ministerio, atendido a lo estratégico de su labor, no siendo necesarios sus servicios y sin que exista en la actualidad otra plaza disponible con funciones a las cuales pudiera ser reasignado conforme a las necesidades del servicio y a las competencias personales del aludido funcionario, razón por la cual se procede a poner término anticipado a su designación a contrata para el año 2022

Que los testigos del denunciante se encuentran contestes en que el actor entró al servicio en forma directa, sin concurso.

En cuanto a las funciones del actor, la Resolución Exenta RA N°411/470/2021, señala que corresponden a “funciones de asesor directo del Secretario Regional Ministerial, lo que lo hace tener una confianza directa y así poder dar cumplimiento efectivo a los objetivos y productos estratégicos de esta Cartera de Estado”. Esto también es declarado por sus testigos quienes manifiestan que el actor trabaja como periodista realizando, bajada comunicacionales, vinculación con el medio, agregando Raúl Martínez, SEREMI de la época que el actor lo ayudaba en la preparación de su agenda y preparación de discurso, lo que es corroborado con el testigo Nelson Fuentes, quien declara que don Patricio Vera era quien llevaba la agenda del Seremi.



En cuanto al hostigamiento y acoso laboral, el testigo Nelson Fuentes declara que el actor le dijo que lo había invisibilizado, no tenía labores que realizar, después se enteró que fue despedido.

Joseph Cariaga declara que el actor le contó que después de diversas presiones finalmente gatillaron en su despido.

Que los testigos del actor se encuentran contestes que este tenía una militancia política opositora al gobierno actual, lo que también se acredita con el certificado de militancia incorporado.

**DECIMO PRIMERO:** De esta forma, en lo que respecta al acoso y hostigamiento laboral denunciado, no existentes antecedentes concretos que permitan concluir su existencia, ni en la demanda como tampoco en la prueba incorporada, debido que la declaración de los testigos Fuentes y Cariaga es insuficiente para ello, en atención a sus relatos carecen de precisión en cuanto a la fecha, personas involucradas y circunstancias de ocurrencia de los hechos.

**DECIMO SEGUNDO:** En lo que respecta la confianza legítima la Excm. Corte en causas Rol 133.186-2022 y Rol 20214-2023, señala que *“En esta materia, se ha resuelto que tanto la decisión de poner término anticipado a una contrata, como la no renovación de la misma, respecto de personas que se han vinculados con la Administración por un determinado número de años, violenta el principio de la confianza legítima del funcionario que alberga la justa expectativa de terminar el período cubierto por su designación y a ser recontratado para el año siguiente, la que, en todo caso, se configura a juicio de ambas sedes, cuando concurre, como se adelantó, un elemento temporal estabilizador, esto es, que se hubieran producido renovaciones sucesivas.*

*Así, es la determinación del elemento temporal el que cobra relevancia, en tanto es aquel el que determinara las exigencias que puedan imponerse para terminar el vínculo, pues si la persona que se desempeña en la Administración está protegida por el principio de confianza legítima aquella sólo puede poner término a esa relación estatutaria por sumario administrativo derivado de una falta que motive su destitución, o por una calificación anual que así lo permita.*

*Agrega en el considerando Décimo: Que, entonces, resulta imprescindible establecer desde cuando la persona que se vincula a través de contratas anuales*



*con la Administración adquiere la confianza legítima respecto que su designación no sólo se cumplirá en la anualidad respectiva, sino que, además, será renovado.*

*Pues bien, en busca de un criterio unificador, esta Corte ha considerado establecer el plazo de cinco años, que se estima es un período prudente para que la Administración evalúe íntegramente no sólo el desempeño del funcionario sino que, además, estudie la necesidad de seguir contando con el cargo que sirve la persona, por cuanto existe una real necesidad del servicio de contar con una persona que desempeñe las funciones específicas que motivaron la dictación del acto administrativo que determinó el inicio del vínculo con la Administración.*

*Lo anterior es coherente, además, con la política de renovación de contratas del personal del poder judicial, que es un criterio que ha sido sistemáticamente aplicado al interior de este poder del Estado, que tiene su sustento en el Acta 19-2012, refundida por el Acta 191-2019, que establece una renovación automática de la designación de los empleados que registren nombramientos en cargos a contrata anual por cinco períodos consecutivos y figuren en lista de méritos durante ese plazo.*

*Undécimo: Que, como colofón, se concluye que si una persona se encuentra vinculada con la Administración a través de contratas anuales y ha tenido un periodo 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 periodo 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 inferior a cinco años su vinculación con la Administración 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.*

*En cambio, en el caso de que la persona se encuentre protegida por el principio de confianza legítima, la Administración sólo puede poner término al vínculo estatutario, como se dijo, a través del sistema de calificaciones o sumario*



*administrativo, por lo que, en este caso, carece de toda relevancia hacer un distingo entre término anticipado y no renovación del contrato”.*

De esta forma considerando el criterio de la Excma. Corte, el actor no se encuentra amparado bajo el principio de confianza legítima, debía a que su contrata se encontró vigente desde el 08 de junio de 2021 hasta el 09 de junio de 2022, es decir, por un periodo de un año, tiempo insuficiente para configurar a su favor el principio de confianza legítima.

**DECIMO TERCERO:** Que la Resolución Exenta RA N°411/2821/2022, de fecha 09 de junio de 2022, indica como fundamento para el término anticipado de la contrata del actor, que este fue contratado para ser parte del equipo profesional de confianza del Secretaría Regional Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble, por lo que con motivo del cambio de administración el día 11 de marzo de 2022 y la consecuente renuncia del Secretario Regional Ministerial de Gobierno de la Región del Ñuble, el actor ya no contaba con la confianza de las nuevas autoridades para la realización de labores de asesoría directa al Secretario Regional Ministerial de Gobierno.

Así también lo declara en la confesional de la denunciada, recalcando que el actor para el gobierno actual, carecía de la confianza de las nuevas autoridades.

Resulta importante mencionar nuevamente que el actor fue contratado según indica la Resolución Exenta RA N°411/470/2021 precisamente para asesora autoridades de la época, específicamente para asesor directamente al Secretario Regional Ministerial, lo que lo hace tener una confianza directa y así poder dar cumplimiento efectivo a los objetivos y productos estratégicos de esta Cartera de Estado”

De esta forma a juicio de esta sentenciadora se encuentra justificada el término anticipado de la contrata del actor, debido a que es claro que este desempeñaba funciones de asesor del SEREMI, lo que hace tener una confianza directa, y se encuentra expresamente establecido en la Resolución Exenta RA N°411/470/2021, la que indica que el actor debía realizar “funciones de asesor directo del Secretario Regional Ministerial, lo que lo hace tener una confianza directa y así poder dar cumplimiento efectivo a los objetivos y productos estratégicos de esta Cartera de Estado”, de esta forma al realizarse un cambio de gobierno, los objetivos también son diferentes y requieren de un asesor que mantenga la confianza de la nueva autoridad.



Se une a este razonamiento el informe de la Inspección del Trabajo, quien luego de realizar la investigación correspondiente concluye que no fue posible constara afectación psíquica y/o psicológica.

No cambia lo razonado, el hecho que el actor sea periodista, realizando actividades de comunicación, ya que están dirigidas a asesor a la autoridad de la época e incluso llevar la agenda, como declaran los testigos.

No cambia lo resuelto las calificaciones ni anotaciones de mérito, su hoja de vida, ni sus estudios de perfeccionamiento, debido a que como se indicó el término de su contrata tuvo como motivación la perdida de la confianza por la llegada de las nuevas autoridades, medida que resulta justificada y por lo tanto no discriminatoria.

**DÉCIMO CUARTO:** Que de esta forma no se encuentra acreditado en juicio la vulneración derechos fundamentales, por lo que será rechazada la denuncia.

**DECIMO QUINTO:** En cuanto al daño moral y lucro cesante, no se encuentra acreditado en autos la conducta lesiva de derechos fundamentales denunciados, por lo que se rechazará esta indemnización, lo que hace inoficioso analizar la prueba rendida al respecto.

**DÉCIMO SEXTO:** Respecto del feriado reclamado, es necesario recordar que las partes se rigen por estatuto jurídico distinto al Código del Trabajo, por tanto, esta prestación es improcedente.

**DECIMO SEPTIMO:** El resto de la prueba no cambia lo razonado y toda fue fue analizada de acuerdo a las normas de la sana critica, según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo.

**POR TANTO EN MERITO DE LO EXPUESTO Y DE LO DISPUESTO** en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, artículo 2, 3, 5, 7, 10, 153 y siguientes, 420, 432, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

**I.- QUE SE RECHAZA,** la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en procedimiento tutela laboral, interpuesta por **PATRICIO ALEJANDRO ALFONSO VERA MUÑOZ** en contra del **MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO**, Rut. 60.100.003-2 representada por **Valentina Pradenas Andrade**

**II.- Que SE RECHAZA,** el daño moral, las indemnizaciones por término anticipado y feriado reclamado.



III.- Que no se condena en costas por considerar que existieron motivos plausibles para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**RIT: T-88-2022**

**RUC: 22- 4-0419301-9**

**Dictó doña MARIA ALEJANDRA CERONI VALENZUELA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.**



