

Lebu, once de septiembre de dos mil diecinueve.

**VISTO, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, se inicia la tramitación de la presente causa Rol T-8-2018, de ingreso de la Sección Laboral del Juzgado de Letras y Garantía de Lebu, en virtud de denuncia interpuesta en lo principal de folio 2 por don FRANCISCO JAVIER VILLARROEL MATAMALA, abogado, en representación de don **JOSÉ LUIS LINCOÑIR GONZÁLEZ**, contador auditor, con domicilio en calle Séptimo de Línea N°1080, Comuna Cañete, quien denuncia, en representación de su mandante, en Procedimiento de Tutela Laboral, por vulneración de Derechos Fundamentales, y subsidiariamente, interpone acción por despido injustificado y cobro de prestaciones legales y contractuales, las que dirige en contra del **SERVICIO DE SALUD ARAUCO**, persona Jurídica de Derecho Público, representada legalmente por su Director Subrogante Sr. Aldo Parra Rodríguez, Ingeniero Comercial, ambos con domicilio en calle Carrera N° 302, comuna y ciudad de Lebu; a fin de que se declare: 1.- Que, con ocasión de la relación laboral que ligó a las partes y del despido del que fue objeto su representado, la demandada ha vulnerado sus derechos fundamentales; particularmente la libertad de trabajo; amparado por el numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; 2.-Que, asimismo, el despido materia de esta denuncia obedeció a un acto de discriminación; ello en razón de que la Resolución Exenta RA N° 834/108/2018, por la cual se desvincula al actor por no ser necesarios sus servicios, no expresa los motivos de aquello, vale decir, señalar por qué los servicios del funcionario ya no son necesarios para la institución, lo que deja en evidencia que la verdadera razón de la desvinculación, al tenor de la resolución de desvinculación, es el hecho de haber sido su representado contratado en la administración de gobierno anterior, por lo que sería posible presumir que el despido de su representado es un acto total y absolutamente discriminatorio basado en razones políticas; ello, en la forma prevista en el artículo 485 inciso segundo, con relación al artículo 2° incisos tercero y cuarto, ambos del Código del Trabajo; 3.- Que, producto de la vulneración señalada, se debe condenar a la denunciada al pago máximo de la indemnización sancionatoria prevista por el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo; 4.- Que, el despido incausado de que fue objeto su representado, de fecha 07 de mayo de 2018, fue injustificado, indebido, improcedente, arbitrario y sin aviso previo; 5.- Que, en consecuencia, se condene a la demandada, Servicio de Salud Arauco, al pago de las indemnizaciones y prestaciones que indica en la parte petitoria de la demanda y por las sumas que se señalan; todo ello, con intereses, reajustes y costas. La acción se basa en los hechos y fundamentos de derecho que expone. Ingresó a trabajar al Servicio de Salud Arauco, desde el 15 de octubre de 2014 mediante Resolución Afecta N° 04, de 08 de enero de 2015, en forma continua e ininterrumpida, en Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete, con función de Director de dicho



establecimiento; por Resolución Afecta N° 05, de fecha 08 de enero de 2015 se prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2015; por Resolución Afecta N° 5, de 08 de enero de 2016, se prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2016; por Resolución Exenta N° 5077, de 29 de noviembre de 2016, se prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2016; por Resolución Exenta N° 3679, de 28 de noviembre de 2017, se prorrogó su nombramiento hasta el día 31 de diciembre de 2018. Sin embargo, con fecha 07 de mayo de 2018, se dicta Resolución Exenta RA N° 834/108/2018, por la cual se desvincula a don José Luis Lincoñir González, señalando en su parte considerativa: *“La necesidad de poner término a la prórroga de contrato para el año 2018 del funcionario José Luis Lincoñir González, RUT N° 14.255.861-0 de profesión Contador Auditor, calidad jurídica contrata, planta de profesionales grado 5 EUR, que el contrato del referido profesional fue prorrogado para el año 2018 por Resolución Exenta N. 3679 de 28 de noviembre de 2017 de la Dirección del Servicio de Salud Arauco, la cual dispone la prórroga de los contrato de los funcionarios que se indican de la planta de profesionales por el periodo que señala y mientras sean necesarios sus servicios”*. Estima que su representado es desvinculado del Servicio de Salud Arauco arbitrariamente y sin previo aviso el día 07 de mayo de 2018, mediante una resolución carente de toda fundamentación. Refiere que don José Luis Lincoñir González, fue contratado asimilándolo al Grado 5 de la Escala Única de Remuneraciones (EUR) de la planta profesional, con jornada de 44 horas semanales en conformidad al Estatuto Administrativo, Ley 18.834; la última remuneración mensual percibida por el actor, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a la suma de **\$3.082.610**.

**Sostiene la existencia de vulneración de Derechos Fundamentales.** Indica que su representado fue arbitrariamente desvinculado del Servicio de Salud Arauco, desconociéndose por la institución denunciada la labor que realizaba el actor; sin causa real, sin justificación fáctica objetiva y sin aviso previo. Afirma que el verdadero motivo de la desvinculación es el hecho de haber sido su representado contratado en la administración de gobierno anterior y ser militante del Partido Socialista. En este sentido, el Servicio de Salud Arauco intenta fundamentar su arbitraria decisión de desvincular o despedir a su representado en no ser necesarios sus servicios, obviando la necesidad de expresar los motivos por los que ello es así. En efecto, si en la contratación se ha utilizado la fórmula de señalar un periodo, por ejemplo, hasta el 31 de diciembre del año de que se trata, y se agrega *“o hasta que sus servicios sean necesarios”*, en este caso y si el superior del servicio desea poner término a la contrata utilizando la fórmula que los servicios del funcionario ya no son necesarios, **debe expresar los motivos por los que ello es así, vale decir, señalar por qué los servicios del funcionario ya no son necesarios para la institución**. Lo anterior no es más que la motivación que debe tener todo acto administrativo; uno de los elementos que caracteriza un



Estado Democrático de Derecho es precisamente que los actos de la Administración han de ser motivados, de suerte que los administrados sepan cuáles son los motivos que llevan a la Administración a actuar en tal o cual sentido y, al mismo tiempo, puedan ejercer los derechos que la constitución y las leyes les consagran para cuestionar o aun solicitar se deje sin efecto esa actuación de la Administración. En otras palabras, los actos administrativos, en un Estado Democrático de Derecho, no pueden obedecer al mero capricho de quien ejerce la administración del Estado; en particular, y durante todo este tiempo hasta su desvinculación, su representado desempeñó el cargo de manera eficiente, siendo siempre calificado en lista uno (Distinción) por su desempeño como Director del único Hospital Intercultural de la provincia, poseedor de una invaluable experiencia profesional en el sector público, lo que no impidió que la nueva autoridad del Servicio denunciado terminara abruptamente su contrata mediante una resolución, que le fue notificada por el Jefe del Departamento de Gestión de Personas en conjunto con la ministro de fe de la Dirección del Servicio, en circunstancias que debió ser notificada por el Director (S) del Servicio de Salud Arauco. Al día siguiente de la notificación de la resolución que terminó anticipadamente su contrata, el Director (S), en compañía de su equipo asesor, entre quienes cuenta la Sra. Marta Arriagada Carrillo, Coordinadora de la Gestión Administrativa del Servicio, y encargada de la eugenesia de funcionarios al interior de la institución, concurrieron al hospital para presentar a una nueva directora, donde el Subdirector Administrativo, don Rodrigo Sau, fue quien solicitó por favor se dejara que su representado dirigiera unas palabras de agradecimiento y despedida a los funcionarios a quienes por tanto tiempo lideró, considerando que ese día se encontraba programada la reunión mensual de Gestión Hospitalaria, instancia que su representado generó durante su periodo a cargo del establecimiento, terminando de firmar los últimos actos administrativos del establecimiento en una oficina distinta a la suya, prácticamente escondido, humillado, avergonzado y menoscabado por un verdadero club de matones. En todo caso, su representado no es el único caso. Coetáneamente, el Director (S) del Servicio Sr. Aldo Parra Rodríguez, junto a la Sra. Arriagada y la abogada Carla Montalba Matamala, han procedido a desvincular anticipadamente a más de una decena de funcionarios del Servicio por haber ingresado a trabajar en el gobierno anterior y/o pertenecer o simpatizar con el Partido Socialista, algunos de los cuales, incluso, obtuvieron su cargo por concurso público de antecedentes. En otros casos, han procedido a destinar convenientemente a funcionarios titulares de sus cargos de jefatura a otros cargos inventados; ello, para designar a sus amigos en los cargos de jefatura, incrementando con ello el gasto en recurso humano por el sólo hecho de haber pertenecido un funcionario a la administración anterior. Afirma que lo más curioso es que el actual Director (S) del Servicio es el Jefe del Departamento de Auditoria del Servicio y, no obstante, autoriza con su firma todos estos actos administrativos



carentes de fundamentación, violando y transgrediendo flagrantemente las instrucciones de la Contraloría General de la República, las que por su cargo conoce. En el Hospital, por su parte, la nueva Directora destinó como “Jefe Some” al Sr. Rodrigo Sau Reyes, quien hasta la fecha de la desvinculación de su representado era el Subdirector Administrativo del establecimiento, bajo la justificación de encontrarse vacante el cargo. Por otra parte, procedió a destinar a la Sra. Marlene Mora, Jefa del Departamento de Recursos Humanos del Hospital, como “*profesional de apoyo*” al Departamento de Finanzas del establecimiento. En realidad, todo ello ha sido bajo la justificación de que son “*instrucciones de la dirección*” y por haber trabajado con su representado en el Hospital. Agrega que el cargo que desempeñó, por su relevancia en el marco del organigrama institucional, se mantiene subsistente y, por lo mismo, siempre deberá ser cubierto, por lo que mal podría sostenerse, como lo hace la Resolución Exenta RA N° 834/108/2018, que los servicios del actor ya no eran necesarios respecto de dicha función. En consecuencia, aparece como desmotivada la actuación del Servicio, por cuanto no se indicó por qué se terminaba la contrata antes de la fecha de término natural, esto es, el 31 de diciembre de 2018, siendo insuficiente e inoficioso que se argumentara con la fórmula de que sus servicios ya no eran necesarios para la institución, contraviniendo expresamente las instrucciones impartidas por la autoridad contralora en el Dictamen N° 85.700/2016 y que conforme a los artículos 6, 9 y 19 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República es obligatorio para el Servicio de Salud. Sostiene que se ha vulnerado el Derecho Constitucional a la Libertad de Trabajo, al impedir arbitrariamente a éste continuar trabajando en el Servicio de Salud Arauco, despidiéndolo sin causa justificada, ni aviso previo. Finalmente, sostiene que resulta evidente que su defendido fue despedido por razones políticas, habida cuenta de su incorporación al Servicio en el gobierno de la administración anterior.

**En cuanto al despido del actor y sus circunstancias.** Indica que su representado fue despedido con fecha 07 de mayo de 2018, sin previo aviso, mediante una resolución entregada en esa misma fecha, la cual no sólo no cumple con la normativa aplicable a los trabajadores del sector público, ni los dictámenes de la autoridad contralora, sino que, además, no cumple con ninguno de los requisitos del artículo 162 del Código del Trabajo. El despido de su representado, en consecuencia, fue sin aviso previo, sin formalidades y sin expresión de causa alguna, ni fáctica, ni legal; obedeció a un grosero acto de persecución y discriminación arbitraria, fundado únicamente en el hecho de haber sido el actor contratado en el gobierno anterior. En circunstancias que el despido de su representado constituye una vulneración de los Derechos Fundamentales del mismo y, además, tal despido fue injustificado, indebido, improcedente, discriminatorio, carente de toda formalidad y de causa legal, y efectuado en contravención a lo establecido en el artículo 162 incisos quinto y siguientes del Código del Trabajo, no cabe más opción que la interposición de su denuncia.



**En cuanto a la vulneración de Derechos Fundamentales.** El numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República dispone que *“La Constitución asegura a todas las personas: La libertad de trabajo y su protección (...) se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos (...)”*; a su vez, el numeral 17 del citado artículo 19 de la Carta Fundamental, establece *“La Constitución asegura a todas las personas: La admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la constitución y las leyes”*. De este modo, el constituyente ha elevado a una categoría esencial el derecho de las personas a no ver ilegítimamente afectada su integridad como trabajador, su libertad de trabajo y la no discriminación arbitraria en el ingreso y con ello al desempeño en las funciones y empleos públicos, de suerte que cualquier acción contraria constituye una vulneración de esta garantía esencial, que forma parte de aquello que tanto la doctrina nacional como comparada comprende dentro de los DERECHOS HUMANOS. Así lo ha entendido también el legislador laboral, al disponer en el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, refiriéndose al procedimiento de Tutela Laboral, señalando: *“El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19 número 16 en lo relativo a la libertad de trabajo y su protección al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”*. A su turno, el inciso cuarto del numeral 16 del artículo 19 de la Carta Fundamental establece que *“Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida (...) Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos”*. El artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo establece claramente que: *“También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”*. Al efecto, cabe recordar que el artículo 2° del Código del ramo prescribe en sus incisos segundo y tercero que *“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación (...) Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en*



*el empleo y la ocupación*”. Sostiene que, en la especie, se configuran claramente las dos premisas ya expuestas: por un lado, la vulneración expuesta ha implicado un atentado a la libertad de trabajo de su patrocinado, ya que resulta evidente que el actor fue separado de sus funciones únicamente como represalia por haber sido contratado en la administración del gobierno anterior, ya que el Servicio de Salud Arauco en su resolución no señala por qué los servicios del funcionario ya no son necesarios para la institución, vulnera el Principio de imparcialidad establecido en el artículo 11 de la Ley 19.880, contraviniendo, en forma expresa y manifiesta, lo establecido en el precitado artículo 2º del Estatuto Laboral, respecto de las formas de discriminación arbitraria en materia laboral.

**En cuanto al despido injustificado.** Refiere que el Dictamen N° 85.700/2016 de la Contraloría General de la República, manifiesta que “(...) *los actos administrativos en que se materializa la decisión de poner término anticipado a una contrata, deberán contener el razonamiento y la expresión de los hechos y fundamentos de derecho en que se sustenta, las que se verificarán en la especie*”. Ni el despido de fecha 07 de mayo de 2018, ni la Resolución Exenta RA N° 834/108/2018 señalan fundamentos de hecho circunstanciados y de Derecho, y mucho menos el razonamiento por el cual se haya concluido que procedía la desvinculación laboral de su representado. El Estatuto Administrativo no establece causales expresas para la desvinculación anticipada de las contratas, por ello, el órgano contralor exige un razonamiento sobre los hechos y derechos que fundamentan la decisión de anticipar el término de una contrata, circunstancia que no se cumple en el caso de la desvinculación de su representado. Ambos dictámenes son contestes y complementarios en exigir para el término anticipado de una contrata el que debe ser fundado tanto en los hechos como en el Derecho. Al no encontrarse esta materia regulada por causales expresas, solicita aplicar en subsidio el inciso tercero del artículo primero del Código del Trabajo: “*Con todo los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no reguladas en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos*”; por lo anterior, podrían haberse invocado las causales de los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, siempre fundamentando dicha aplicación de la Ley Laboral, lo cual tampoco se hizo efectivo. El Servicio de Salud Arauco parece olvidar que en el ordenamiento jurídico prima el Principio de Estabilidad en el Empleo, siendo ésta la regla general, y solo excepcionalmente y por motivos fundados, se podrá despedir a un trabajador, siendo carga del empleador probar en juicio la procedencia de la causal invocada. Vale decir, no se contempla el principio de la “libertad de despido”; por ello, el artículo 168 del Código del Trabajo sanciona fuertemente el ejercicio arbitrario de las facultades del empleador a este respecto. En consecuencia, al no encontrarse regulado en la especie el despido anticipado de un trabajador a contrata en un servicio centralizado o descentralizado del Estado, el empleador debe acudir necesariamente a



alguna de las causales contempladas en el artículo 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, señalando claramente cuál de aquellas causales es la que se invoca y, muy especialmente, qué hechos concretos y circunstanciados configuran y justifican la aplicación de la causal legal invocada. En la especie, en modo alguno se cumplió con este principio. A su turno, el artículo 162 del Código del Trabajo dispone que *“si el contrato de trabajo termina por las causales 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador (...) La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente (...)”*. Por lo anterior, se verifican todos y cada uno de los presupuestos fácticos señalados, por lo que el despido de su representado es claramente injustificado, discriminatorio, arbitrario, indebido e improcedente, carente de aviso previo, carente de causa legal y formalidades; debiendo el tribunal así declararlo y, en consecuencia, condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones y recargos que ordena la Ley.

**En cuanto a la competencia de este tribunal.** Expresa que la jurisprudencia más reciente, emanada de las Cortes Superiores de Justicia y, muy especialmente, del Máximo Tribunal, ha ido ampliando progresivamente el campo de protección de los derechos laborales, haciéndolo extensivo a grupos de trabajadores que, hasta no hace mucho, carecían en absoluto de amparo legal, al considerarse que, por estar sujetos a normas diversas del Código del Trabajo (Estatuto Administrativo, Estatuto Docente, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, etc.) se encontraban fuera del ámbito de la competencia del Juez Laboral y, en consecuencia, sin el amparo de las normas protectoras de dicha jurisdicción. Hoy la situación ha variado radicalmente, razón por la cual resulta justo, procedente y necesario que este tribunal conozca y falle la acción de marras. Cita al efecto fallo de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, **causa Rol 1747-2014, caratulada “Gómez con I. Municipalidad de Recoleta”**, conociendo del recurso de nulidad incoado por la defensa de la Municipalidad contra el fallo de primera instancia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-329-2014, RUC 1440022925-3, que acogió la acción de Tutela y condenó a dicho organismo al pago de la respectiva indemnización, negó lugar al recurso, arguyendo en sus párrafos más relevantes lo siguiente: *“(...)el artículo 2° del Código del Trabajo, reconoce o reitera un principio constitucional, cual es la libertad de trabajo, mas aquella libertad es en sentido amplio desde que las personas pueden dedicar su esfuerzo personal e individual a la actividad lícita que elijan, correspondiendo a la ley definir si ello comporta vínculo de dependencia y subordinación en los términos que regula el Código del trabajo, a honorarios en términos civiles, honorarios en términos del Estatuto Administrativo, e incluso a contrata. Es decir, el principio cubre todas aquellas posibles formas de trabajo. Luego, el artículo 2° del Código del*



*Ramo refiere cómo han de ser las relaciones laborales, fundadas en un trato compatible con la dignidad de la persona y señala como contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación (...) lo anterior, no es sino un reflejo del principio fundamental de igualdad contenido en el Artículo 19 N°2 de la Constitución, en virtud del cual no se pueden establecer diferencias o discriminaciones arbitrarias en el trato y también de respeto a la libertad y a la dignidad de la persona, contenidos en el Artículo 1° de la Constitución Política de la República y reiterados en el numeral 1° del Artículo 19 de la Carta Fundamental. En consecuencia, la libertad, la igualdad y por sobre todo el respeto a la persona y a su dignidad son pilares fundamentales del ordenamiento jurídico chileno (...) Que tales principios han sido especialmente recogidos en el artículo 485 del Código del Trabajo, a propósito –es cierto- de la relación laboral regida por el referido Estatuto, mas no ha de olvidarse que el propio Código del Trabajo, que contiene la normativa especializada en materia de relación laboral, en su artículo 1°, dispone “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarios a estos últimos. De ahí que el legislador laboral haya previsto la aplicación subsidiaria de la normativa contemplada en el Código del Trabajo a otras situaciones contractuales respecto de materias que los respectivos cuerpos normativos que las regulan, no han regulado especialmente (...) en ese mismo orden de ideas, lo que recoge el artículo 485 del Código del Trabajo no es sino la aplicación de principios constitucionales, de rango incluso superior a muchas otras normas que el mismo Código contempla, por lo que su inclusión en dicho texto normativo, amén de ser la vía de ejercer la debida tutela de garantías constitucionales, necesariamente cobra aún más valor al tenor de lo que señala expresamente el artículo 1° del Código del Trabajo respecto de la aplicación supletoria de sus normas a materias no contempladas en los estatutos que regulan las relaciones, entre otras, los contratos a honorarios del artículo 4° del Estatuto Administrativo. De ahí, que incluso, haciendo aplicación de las normas de interpretación de la ley de los artículos 19 al 24 del Código Civil, de existir alguna norma que en el Estatuto Administrativo, que fuera incluso en contra del artículo 485 del Código del Trabajo, y atendido que éste es un reflejo de principios constitucionales de aquellos que constituyen las bases de la institucionalidad, la norma en conflicto pudiera entenderse tácitamente derogada, haciendo aún en ese evento aplicable el procedimiento de tutela laboral(...) el juez del grado no ha infringido la ley, en los términos señalados en el recurso de nulidad impetrado, sino que ha hecho una correcta aplicación de ella, al establecer que el procedimiento de tutela laboral rige también respecto de las personas que prestan servicios a honorarios a un órgano de la Administración del Estado, sea centralizada o descentralizada, como lo es una municipalidad (...) los Juzgados*





*Laborales son competentes para conocer de las acciones que se deduzcan ante ellos para denunciar la vulneración de sus derechos fundamentales en el ámbito de trabajo. en cualquier caso, las normas de competencia son reglas de reparto de funciones y, a los fines de discernir si un tribunal determinado está o no legalmente habilitado para conocer de un asunto, debe atenderse al contenido de la pretensión, a lo que se propone en la demanda como objeto del juicio, con prescindencia del mérito o procedencia de lo que se plantea por su intermedio, porque esto último sólo puede ser dilucidado tras la realización del juicio. En armonía con lo que se viene diciendo, lo que determina la competencia material del juzgado de letras del trabajo es aquello que se ha planteado por la demandante, que en este caso ha sido la declaración de existir una relación laboral con la Ilustre Municipalidad de Recoleta y que en esa vinculación laboral fueron vulnerados los derechos fundamentales de la actora y que ella tendría derecho a las indemnizaciones y prestaciones que reclama. Todas esas son pretensiones cuyo conocimiento es asignado por la ley, en el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, a los tribunales de esa índole (...)*". Cita, a continuación, fallo de la Excma. Corte Suprema, **en autos Rol C.S. 10.972-2013, caratulados "Bussenius con Cenabast"**, en que, conociendo de un caso análogo, el Máximo Tribunal de la República ha declarado: *"(...) Que, si bien el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo excluye de la aplicación de sus normas a las personas que indica, en la medida que se encuentren sometidas por ley a un estatuto especial, cuyo es el caso de los funcionarios de la Administración del Estado como el demandante, según se ha anotado precedentemente, lo cierto es que el inciso tercero de la referida norma prevé la posibilidad de que a "los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente", les sean aplicables las normas del Código del Trabajo, si concurren los siguientes requisitos, copulativos, a saber, que se trate de materias o aspectos no regulados en sus respectivos estatutos y, en seguida, que ellas no fueren contrarias a éstos últimos (...) Que, en relación al primero de los requisitos antes señalados, es posible establecer que revisadas las disposiciones del citado Estatuto Administrativo no se advierte que contenga normas que regulen un procedimiento jurisdiccional especial para conocer y resolver denuncias de vulneración de derechos fundamentales que afecten a los funcionarios en el ámbito de la relación de trabajo. En efecto, el procedimiento especial de reclamo consagrado en el artículo 160 del Estatuto Administrativo, al que ha aludido la demandada, es un recurso de carácter administrativo que conoce la Contraloría General de la República, por vicios de legalidad que pudieren afectar los derechos conferidos a los funcionarios en dicho Estatuto. Lo anterior significa que el funcionario no tiene acceso a la jurisdicción, sino sólo a la revisión administrativa del órgano contralor, cuestión esencial que hace que ambos procedimientos no resulten homologables, sin perjuicio que, además, la materia objeto del reclamo administrativo se limita a*



los vicios o 14 defectos de que pueda adolecer un acto administrativo, en circunstancias que el procedimiento de tutela laboral comprende cualquier acto ocurrido en la relación laboral que, como consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador, implique una lesión en los derechos fundamentales del trabajador, en los capítulos que especifican los incisos 1° y 2° del artículo 485 del Código del Trabajo (...) En consecuencia, las reflexiones precedentes conducen a sostener que se cumple el primer requisito previsto en la norma, cual es que exista un vacío legal en el estatuto especial, respecto de una materia o aspecto que sí se encuentra regulado en el Código del Trabajo, como es el procedimiento de Tutela Laboral a través del cual se busca proteger al trabajador, por la vía jurisdiccional, en el goce o disfrute de sus derechos fundamentales en el ámbito del trabajo (...) Que, tocante al segundo requisito previsto en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, que exige que las normas que habrían de aplicarse en forma supletoria no sean contrarias a las disposiciones del estatuto especial, es menester señalar que tampoco se encuentra en el Estatuto Administrativo algún capítulo o norma que pugne con la protección de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos y, es que no se advierte cómo normas protectoras de dichos derechos podrían ser incompatibles con lo dispuesto en el estatuto especial que rige a aquellos funcionarios, toda vez que es dable asumir que el Estado, en cuanto empleador, ha de cumplir con el deber de asegurar el pleno respeto de los derechos fundamentales de que también son titulares los funcionarios que trabajan en la Administración del Estado (...) En consecuencia, satisfechos los requisitos establecidos en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, no resulta existir inconveniente para la aplicación supletoria de las normas que se consagran en el párrafo 6° del Título I del Libro V del referido cuerpo legal, respecto de la tutela de derechos fundamentales, a los funcionarios que se encuentran sujetos al Estatuto Administrativo (...) la conclusión anterior guarda armonía con lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, que establece que el procedimiento de Tutela Laboral “se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores”. En efecto, el lenguaje utilizado en el inciso tercero del artículo 1° del cuerpo legal citado, no deja lugar a dudas en cuanto a que los funcionarios públicos son considerados también trabajadores, toda vez que luego de enunciarse, en el inciso segundo, los órganos a los cuales no se les aplicarán las normas del Código del Trabajo -entre los que se menciona a los funcionarios de la Administración del Estado, del Congreso Nacional, del Poder Judicial y de las empresas del Estado- se indica en el inciso tercero, “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código”, sin hacer distinción de ninguna especie en cuanto al tipo de entidad a que se refiere el inciso segundo (...) Lo anterior está en concordancia, además, con la



forma en que es concebida la excepción a la regla del inciso primero del artículo 1° del cuerpo legal citado. La regla del inciso primero es una de carácter general, por la que se sujeta las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores a las normas del Código del Trabajo y la excepción contenida en el inciso segundo, se refiere a una situación particular, que excluye a determinados trabajadores de la norma general. Así, el inciso segundo establece que “estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado”, lo que quiere decir que, no obstante ser éstos trabajadores quedarán sometidos en sus relaciones con el Estado, a la ley especial que los regule. La expresión sin embargo, utilizada en este contexto, es ilustrativa y permite reforzar lo que se viene diciendo, ya que implica que aun cuando la hipótesis es la reseñada en el inciso primero -es una relación laboral entre empleador y trabajador- se establecerá respecto de ella una solución distinta. Entenderlo de otra manera, haría inútil la expresión en comento (...) así las cosas, debe concluirse que el Juzgado de Letras del Trabajo es competente para conocer de la demanda de autos, toda vez que el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, lo habilita para conocer las “cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales” y la acción de tutela laboral, ejercitada por un funcionario público que denuncia una conducta de su empleador que, a su juicio, afecta sus derechos fundamentales es, precisamente y a la luz de lo preceptuado en el artículo 485 del Código del Trabajo, una de aquellas “cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales”, que la referida 16 judicatura está llamada a resolver, conforme a la interpretación de la normativa laboral que aquí se ha venido desarrollando (...). Añade que una jurisprudencia aún más reciente, ha ampliado todavía más el espectro de aplicación de las normas en comento, respecto de trabajadores sujetos a regímenes contractuales no contemplados en el Código del Trabajo, permitiendo la debida protección de sus derechos, aún en aquellas materias otrora expresamente vedadas al conocimiento del Juez Laboral. Al efecto, cita fallo en autos de Unificación de Jurisprudencia Rol C.S. N° 11.584-2014, **caratulados “Vial con Municipalidad de Santiago”**, la Excma. Corte Suprema ha señalado que: “(...) acorde con la normativa transcrita, la premisa está constituida por la aplicación del Código del Trabajo a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, entendiendo por laboral, en general, a aquellas que reúnan las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código citado, es decir, aquella relación en la que concurren la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y el pago de una remuneración por dicha prestación, siendo la existencia de la subordinación y dependencia el elemento esencial y mayormente determinante y caracterizador de una relación de este tipo (...) para los efectos de la uniformidad sometida a esta Corte, las divergencias surgen en



tanto el demandante entiende que, concurriendo los elementos propios de una vinculación de naturaleza laboral, lo ampara la legislación del ramo y, por ende, le asisten los derechos inherentes a esa clase de relación. En cambio, la Municipalidad demandada se asila en el marco jurídico que rige a los funcionarios de esa entidad –Ley N° 18.883- para sostener que la contratación del actor no pudo realizarse conforme a la normativa del Código del Trabajo, por impedírsele el estatuto respectivo y la reglamentación a la que debe someter sus actuaciones como órgano de la Administración del Estado, subsumiendo la vinculación que la unió con el actor en la disposición del artículo 4° de la Ley N° 18.883, de modo que carece, en su concepto, de los derechos que el Código del Trabajo le reconoce en caso de término de la vinculación (...) Que, en el reproducido artículo 1° del Código del 17 Trabajo, se consignan, además de la ya referida premisa general, una excepción y una contra excepción. En efecto, la excepción a la aplicación del Código del Trabajo la constituyen los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, pero esta situación excepcional tiene cabida únicamente en el evento que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Por su parte, la contra excepción se formula abarcando a todos los trabajadores de las entidades señaladas, a quienes se vuelve a la regencia del Código del Trabajo, sólo en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos (...) En otros términos, se someten al Código del Trabajo y leyes complementarias los funcionarios de la Administración del Estado que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y, aun contando con dicho estatuto, si éste no regula el aspecto o materia de que se trate; en este último caso, en el evento que no se oponga a su marco jurídico (...) por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometida a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que esa normativa establece –planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 4° de la Ley N° 18.883, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen y que se consignaron en el fundamento quinto, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código del Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones –prestación de



*servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo-, no sólo porque la vigencia del 18 Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de la juridicidad, recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás se encuentra proscrita en un Estado de Derecho(...) en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación, en este caso, con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código del Trabajo para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una Municipalidad, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo (...)*". Agrega que últimamente, la Corte Suprema ratificó dos fallos que acogieron demandas por tutela laboral de funcionarios públicos de Temuco y Puerto Montt, respectivamente: **fallos (causas roles 4150-2015 y 5716-2015), la Cuarta Sala del Máximo Tribunal –integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco, señora Andrea Muñoz, señor Carlos Cerda y por los abogados integrantes Leonor Etcheberry y Arturo Prado–** rechazó los recursos de unificación de jurisprudencia presentados en contra de las sentencias que acogieron demandas presentadas por funcionarios del Servicio Nacional de Pesca (Sernapesca), en Temuco, y de la subsecretaría de Prevención del Delito, en Puerto Montt. Dichas sentencias, en el mismo sentido antes señalado, determinan que los funcionarios públicos pueden, igual que los trabajadores del sector privado, acogerse a los procedimientos de tutela laboral de forma supletoria en resguardo de sus derechos fundamentales, señalando el Fallo en comentario, en la parte pertinente: "(...) Que, tocante al segundo requisito previsto en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, que exige que las normas que habrían de aplicarse en forma supletoria no sean contrarias a las disposiciones del estatuto especial, es menester señalar que tampoco se encuentra en el Estatuto Administrativo algún capítulo o norma que pugne con la protección de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos y, es que no se advierte cómo normas protectoras de dichos derechos podrían ser incompatibles con lo dispuesto en el estatuto especial que rige a aquellos funcionarios, toda vez que es dable asumir que el Estado, en cuanto empleador, ha de cumplir con el deber de asegurar el pleno respeto de los derechos fundamentales de que también son titulares los funcionarios que trabajan en la Administración del Estado (...) En ese sentido, no cabe contraponer lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 18.575, que establece que el personal del Estado se regirá por las normas estatutarias en cuanto al ingreso, deberes, derechos,



*responsabilidad administrativa y cesación de funciones, con el procedimiento de tutela laboral, toda vez que este último tiene por objeto la defensa de los derechos fundamentales del trabajador en dicho ámbito y, en ningún caso, modificar u obviar el estatuto laboral que rige a los funcionarios públicos, respecto de quienes lo que se pretende es aplicar - cualesquiera sean las características del régimen de trabajo- un mismo estándar en cuanto al respeto de los derechos fundamentales por parte del empleador", sostienen los fallos...", agregando que "...Una vez entendido que la relación entre el funcionario público y el Estado es una relación laboral, aunque sujeta a un estatuto especial, no resulta procedente privar a los primeros de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el sólo hecho de que las referidas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo -y no a un decreto de nombramiento- o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección -términos que utiliza el artículo 4° citado- como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública. Desde esta perspectiva, entonces, tampoco existe impedimento para aplicar las normas de Tutela a los funcionarios de la 20 Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que -como se dijo- también poseen los referidos funcionarios(...) Lo antes reflexionado permite sostener que a los funcionarios públicos les resulta aplicable el Procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el Código del Trabajo y, en consecuencia, los Juzgados Laborales son competentes para conocer de las acciones que ellos deduzcan para denunciar la vulneración de sus derechos fundamentales en el ámbito de trabajo(...)". Concluye que entender que los Tribunales del Trabajo no son competentes para conocer de esta acción supondría impedir el acceso a una tutela judicial efectiva de los derechos fundamentales de los funcionarios que prestan servicios para el Estado, sea en calidad de Titulares, a contrata o a honorarios, que ven vulnerados sus derechos fundamentales, y una discriminación arbitraria y desigualdad de trato en relación con los trabajadores del sector privado, únicos que estarían amparados en sus derechos fundamentales por la acción de tutela.*

**En cuanto a la demanda de Indemnización de Perjuicios por Daño Moral.** Refiere que el artículo 495 del Código del Trabajo dispone en su N°3 que la sentencia que se dicte en materia de tutela de derechos fundamentales debe contener: *"La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan"*. En consecuencia, tal disposición



permite al tribunal disponer otras medidas de reparación, pudiendo incluirse una indemnización por daño moral en caso de vulneración de garantías fundamentales.

**SOLICITA:** tener por interpuesta denuncia de vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones en contra de Servicio de Salud Arauco, persona Jurídica de Derecho Público, representada legalmente por su Director Subrogante Sr. Aldo Parra Rodríguez; acogerla a tramitación y, en definitiva, establecer, disponer y declarar que:

1. Con ocasión de la relación laboral que ligó a las partes y del despido del que fue objeto su representado, la denunciada ha vulnerado sus derechos fundamentales; particularmente, la libertad de trabajo; amparado y protegido por el numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República;
2. Asimismo, el despido materia de esta denuncia obedeció a un acto de discriminación en razón de la época en que fue contratado, esto es, en el gobierno de la administración anterior; ello en la forma prevista en el artículo 485 inciso segundo, con relación al artículo 2 incisos tercero y cuarto, ambos del Código del Trabajo;
3. En consecuencia, se condene al Servicio de Salud Arauco al pago de la suma de **\$ 33.908.710**, por concepto de indemnización sancionatoria equivalente a 11 meses de remuneración, conforme dispone el artículo 489 del Código del Trabajo, o la suma que el tribunal determine en Derecho y Justicia procedente;
4. Que, asimismo, se condene a la denunciada al pago por concepto de indemnización por tres años de servicio de la suma de **\$9.247.830**, más la suma de **\$3.082.610**, por indemnización sustitutiva del aviso previo, o la suma que se determine en Derecho y Justicia procedente;
5. Que se condene igualmente a la denunciada al pago, por concepto de feriado legal adeudado, por la suma que se determine conforme al mérito de autos.
6. Que, por otro lado, se condene a la denunciada al pago de las remuneraciones entre la fecha del ilícito despido y la fecha de término legal de la contrata, esto es, al 31 de diciembre de 2018, por un valor de **\$24.660.880**, o la suma que se determine en Derecho y justicia procedente;
7. Que todas las prestaciones señaladas en los párrafos precedentes, lo serán con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; y
8. Que se condene a una indemnización por daño moral de **\$20.000.000**.
9. Que se condena a la denunciada, al pago de las costas de la causa.

**SEGUNDO:** en subsidio de la acción deducida en lo Principal, y para el evento improbable que se desestime la acción de Tutela de Derechos Fundamentales incoada; conforme dispone el inciso séptimo del artículo 489 del Código del Trabajo, deduce demanda en Procedimiento de Aplicación General, por despido injustificado y cobro de prestaciones legales y contractuales



adeudadas, en contra del Servicio de Salud Arauco, persona jurídica de Derecho Público, representada legalmente por su Director Subrogante, Sr. Aldo Parra Rodríguez, ingeniero comercial, ambos con domicilio en calle Carrera N° 302, comuna y ciudad de Lebu con el fin que se declare que el despido fue injustificado, condenándose a la demandada al pago de las prestaciones que se señala. Para los efectos de los fundamentos fácticos de esta acción subsidiaria, se remite expresa e íntegramente a los antecedentes de hecho expuestos en el cuerpo principal del libelo, los que da por totalmente reproducidos. Del mismo modo, y por economía procesal, da por expresa e íntegramente reproducidos los fundamentos de Derecho expresados latamente en Lo Principal de su presentación; ello, con expresa exclusión de aquellos aspectos que dicen relación con la Tutela de Derechos Fundamentales. Con el mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 160, 161, 162, 163, 168, 183-A y siguientes, 425 y siguientes, y 446 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, **SOLICITA** se tenga por interpuesta demanda ordinaria de Despido Injustificado y cobro de prestaciones legales y contractuales adeudadas, en Procedimiento de Aplicación General, contra el Servicio de Salud Arauco, ya individualizado, acogerla en todas sus partes y, en definitiva, establecer y declarar que:

- a) El despido de que fue objeto su representado, don José Luis Lincoñir González, con fecha 07 de mayo de 2018, fue indebido, injustificado e improcedente;
- b) Se condene a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de **\$3.082.610**;
- c) Se condene a la demandada al pago de la indemnización por tres años de servicios por la suma de **\$9.247.830**; más la suma de **\$4.623.915**, como recargo legal del 50%, por carecer el despido de causal, según dispone el artículo 168 literal b) del Código del Trabajo, o la suma que se determine en Derecho y Justicia procedente;
- d) Se condene a la demandada al pago del feriado legal por la suma que se determine conforme al mérito del proceso.
- e) Se condene a la demandada al pago de las remuneraciones entre la fecha del ilícito despido y la fecha de término legal de la contrata, esto es, al 31 de diciembre de 2018, por un valor de **\$24.660.880**, o la suma que el tribunal determine en Derecho y justicia procedente;
- f) Que todas estas remuneraciones e indemnizaciones estén afectas a los incrementos por reajustes e intereses señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; y
- g) Se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

**TERCERO:** Que, comparece doña Carla Francisca Montalba Matamala, abogado, en nombre y representación procesal del Servicio de Salud Arauco, procediendo a contestar la denuncia entablada en contra de su representado, solicitando su total rechazo, en base a los





siguientes antecedentes de hecho y de derecho que expone. Refiere que el actor, funcionario a contrata del Servicio de Salud Arauco con desempeño en el Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete, con fecha 15 de octubre de 2014 ingresó a trabajar al Servicio de Salud Arauco, lo cual consta en Resolución Afecta N°04, de fecha 08 de enero de 2015, en forma continua e ininterrumpida como Director del Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete; por Resolución Afecta N.29, de fecha 02 de febrero de 2015, se prorrogó su nombramiento, hasta el 31 de diciembre de 2015; por Resolución Afecta N°29 , de fecha 02 de febrero de 2016, se prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2016; por Resolución Exenta N°5077 , de fecha 29 de noviembre de 2016, se prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2017. Posteriormente, por Resolución Exenta N. 3679, de fecha 28 de noviembre de 2017, se prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2018. Lo que el demandante no informa es que cada una de estas resoluciones, inclusive la Resolución Exenta N. 3679, de fecha 28 de noviembre de 2017, que prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2018, contienen la expresión "...y mientras sean necesarios sus servicios". En síntesis, sostuvo el actor que su despido "por no ser necesarios sus servicios", se efectuó sin expresar los verdaderos motivos del mismo, y que obedeció a un acto de discriminación, la cual, a juicio de aquél, sería el hecho de haber sido contratado en la administración de gobierno anterior, por lo presume que su despido es un acto total y absolutamente discriminatorio basado en razones políticas, y en el hecho de ser militante del Partido Socialista, sin considerar que desempeñó el cargo de manera eficiente, siendo siempre calificado en lista Uno (Distinción) y ser poseedor de una invaluable experiencia profesional en el sector público.

**Opone excepción de incompetencia absoluta del tribunal en razón de la materia,** la que funda en que entre la parte demandante y el Servicio de Salud Arauco jamás existió una relación laboral, por cuanto dicha circunstancia se opone abiertamente a una relación de prestación de servicios en base a la figura de la contrata, la que se encuentra regulada in extenso en el Estatuto Administrativo, siendo este el cuerpo legal aplicable y NO el Código del Trabajo. Afirma que, con ello, este Tribunal resulta ser incompetente, por la sola aplicación del artículo 420 del Código del Trabajo, que indica cuáles materias son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, entre las que destacan: *"a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones o fallos arbitrales en materia laboral. g) Todas aquellas materias que las leyes entreguen a los Juzgados de Letras con competencia laboral"*. Luego, la existencia de una relación a contrata obsta a la relación laboral que supone la demandante, agregando que la circunstancia que dicha vinculación presente ciertas y determinadas características, tales como cumplimiento de horario, dependencia de una



jefatura o pago mensual de una retribución, no modifican ni mutan la naturaleza jurídica de la relación habida entre las partes, ya que la contrata, en cuanto a dichas características, se encuentra regulada in extenso en la Ley 18.834. La relación entre la demandante y el organismo demandando, además, se ciñó expresa y taxativamente a las prescripciones de la Ley de Bases de la Administración del Estado, que en su artículo 15 señala: *"El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones"*. Las normas estatutarias a las cuales se refiere el precepto corresponden a aquellas contenidas en el Estatuto Administrativo. Conforme a lo anterior, se excluye la aplicación del Código del Trabajo a esta relación.

Así, el Estatuto Administrativo en su artículo 3, letra 'c', señala que empleos a contrata *"son aquellos de carácter transitorio en la dotación de la institución"*. Enseguida, en su artículo 10° aborda la permanencia de esta clase de cargos, estableciendo 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 solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos"*. De este modo, se utiliza la expresión legal *"como máximo"*, más aquella que se inserta en las respectivas resoluciones que señala *"o hasta que sus servicios sean necesarios"*, posibilitan a la autoridad que efectúa estos nombramientos determinar un período de vigencia menor al que reste para finalizar el año en que éstos se efectúen. Se está frente a una facultad de la autoridad para poner término a las funciones del empleado a contrata antes de la fecha indicada en la norma transcrita. De lo expuesto, concluye que toda designación de funcionarios a contrata en la administración pública es esencialmente transitoria y, en efecto, no puede exceder del 31 de diciembre del año correspondiente en que la contrata empieza a regir. Es decir, su principal característica es la precariedad en su duración, la cual, está supeditada a las necesidades de la Administración.

En consecuencia, el régimen jurídico especial aplicable a la relación profesional que mantuvo la parte demandante con su representada, y establecido en las normas señaladas, se encuentra en armonía con la normativa contenida en el Código del Trabajo, que prescribe al efecto en su artículo 1°, inciso segundo, que: *"Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional, del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial"*; en el caso de autos, el estatuto especial



corresponde al Estatuto Administrativo. Más adelante, señala el inciso 3º: *"Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos."* Al efecto, estima evidente la improcedencia de aplicar las normas del Código del Trabajo, por cuanto la parte demandante no puede calificarse como trabajador o funcionario de la Administración, pues tenía la calidad de contrata. Más aun, por aplicación del principio de legalidad, consagrado constitucionalmente en los arts. 6º y 7º de la ley Fundamental, el Servicio demandado, desde el momento que debe someter su acción tanto a la Constitución como a las normas dictadas conforme a ella (para el caso concreto, el artículo 11 del Estatuto Administrativo y demás normas de derecho público aplicables) y desarrollar sus funciones dentro de su competencia, se encuentra absolutamente impedida de celebrar contratos de trabajo con su personal. El principio de juridicidad determina, entre otros, la forma en que el Estado contrata al personal de sus Servicios, encontrándose obligado a cumplir con la normativa vigente. De modo que el Estado no puede contratar personal en virtud de las normas del Código Laboral, sino mediante una ley expresa que lo habilite para ello, como por ejemplo, en el caso de la Ley N° 20.079, de 30 de noviembre de 2005, sobre reajuste de remuneraciones a trabajadores del sector público, cuyo artículo 35 expresamente autorizó la contratación de personal específico del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes conforme a las normas del Código del Trabajo. En idéntico sentido, la Ley N° 18.476, que dicta normas sobre Hospitales de las Instituciones de la Defensa Nacional, faculta al Director del establecimiento hospitalario castrense correspondiente, para contratar personal bajo las normas laborales y previsionales del sector privado, con lo cual, estima demostrado que los Órganos del Estado, al contratar al personal necesario para el desempeño de sus fines, deben sujetarse estrictamente al principio de juridicidad consagrado en la Carta Fundamental, y para ello, deben guardar estricto apego a las normas dictadas conforme a ella, encontrándoseles vedado contratar personal bajo las normas del Código del Trabajo, salvo en los casos en que existan leyes que expresamente lo dispongan. Concluye que la acción laboral entablada no es la vía judicial aplicable al caso del demandante y, por consiguiente, el tribunal carece de competencia, en razón de la materia, para conocer de las demandas de autos, debiendo declararse incompetente, y ordenar a la demandante recurrir a los tribunales que en derecho corresponda.

**A todo evento, controvierte los hechos.** Controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que en su contestación fueren reconocidos en forma expresa. De conformidad con lo anterior, corresponderá al actor acreditar, por los medios de prueba legal, los hechos en que funda su demanda. En este orden de ideas, señala que no es cierto ni es efectivo que: **1.-** El Servicio de Salud Arauco o que alguno de sus integrantes,



hubieren incurrido en vulneraciones de derechos fundamentales, ni en los períodos de tiempo ni en la forma descrita por el actor en su demanda; 2.- El Servicio de Salud Arauco adeude al denunciante sumas de dinero, por ningún concepto; 3.- Se configuren los hechos que obliguen a otorgar las prestaciones demandadas; 4.- En particular, se controvierte la aseveración formulada en la demanda, en orden a que existió en su contra una discriminación basada en consideraciones de carácter político o de cualquier otro orden. El mismo demandante, aparte de su afirmación, no desarrolla ni explícita en la demanda algún acto concreto de acoso o vulneración de garantías constitucionales, sólo se imputan y deslizan generalidades; consiguientemente, no se cumplen los requisitos elementales para examinar a través de este juicio la acción de tutela por vulneración de garantías, desde que no hay sustratos fácticos que analizar, ni menos, ponderar como constitutivos de acoso, discriminación o vulneración de garantía; 5.- Que exista una “labor de limpieza” al interior del Servicio de Salud Arauco, ni una decena de funcionarios desvinculados por ingresar durante la administración anterior o pertenecer o simpatizar con el Partido Socialista, como sostiene el demandante.

**Sostiene la legalidad del acto administrativo, de sus fundamentos, y de la potestad administrativa que se ejerció.** Estima que se ha cumplido íntegramente con el requisito de expresar los antecedentes de hecho y de derecho, junto con la debida fundamentación en que se sustenta la decisión de la autoridad, toda vez que la Resolución Exenta RA N° 834/108/2018, de fecha 07 de mayo de 2018, alude a lo siguiente: *“CONSIDERANDO: La necesidad de poner término a la prórroga de contrato para el año 2018, del funcionario José Luis Lincoñir, RUT 7 N°14.255.861-0, de profesión contador auditor, calidad jurídica contrata, planta de profesionales, grado 5 EUR, que el contrato del referido profesional fue prorrogado para el año 2018 mediante Resolución Exenta 3679, de fecha 28 de noviembre de 2017 de la Dirección del Servicio de Salud Arauco, la cual dispone la prórroga de los contratos de los funcionarios que se indican de la planta de profesionales por el periodo que se señala y **mientras sean necesarios sus servicios**”.* **Concluye:** 1.- La actuación administrativa que se impugna establece específicamente que la desvinculación se ha producido en virtud de la facultad que tiene el director del Servicio de poner término anticipado a una contrata, cuya resolución de prórroga señala en forma expresa “...y mientras sean necesarios sus servicios”; 2.- Si bien es cierto, el demandante no ejercería un cargo de aquellos señalados como de confianza por el legislador, lo cierto es que desempeñaba el cargo de Director del Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete, por lo que, en los hechos, ese cargo funciona como de confianza, contexto en el cual se le dio a conocer al denunciante que existía disconformidad con la labor que él realizaba en el ejercicio del cargo de director del referido centro de salud, dado a que debido a su gestión, se presentaban una serie falencias: - Problemas de clima



laboral al interior del establecimiento, los cuales no fueron abordados ni resueltos por la autoridad y que permitieron que la situación llegara a niveles insostenibles; en relación con el punto anterior, existían ciertos “privilegios” a funcionarios que constituyen verdaderas diferencias arbitrarias en pro de algunos y desmedro de otros; la resolución N°3679, de fecha 28 de noviembre de 2017, de prórroga para el año 2018 de los funcionarios del Hospital de Cañete, fue dispuesta bajo la fórmula “ y mientras sean necesarios sus servicios.”. No obstante ello, se dictaron resoluciones diversas para cuatro funcionarios de dicho establecimiento, en las cuales, se elimina dicha mención y sólo se dispone la prórroga de la contrata hasta el 31 de diciembre de 2018, decisión administrativa que es discriminatoria, favorece sólo a cuatro funcionarios y que no contiene justificación alguna de por qué a esos funcionarios se les prorroga sus contrata en dichos términos, situación que causó inconvenientes al interior del hospital que dirigía el demandante; no obstante, dirigir un hospital Intercultural y la experiencia que alude tener en su demanda, el denunciante no cumplió con la realización de Ceremonia Mapuche de Cierre por el término de ciclo de puesta en marcha del Hospital Intercultural, situación que fue evidenciada y manifestado el descontento al respecto por la comunidad mapuche, tanto es así que dicha actividad debió ser agendada con celeridad, a objeto de cumplir frente a la comunidad con una actividad que debió haberse realizado con anterioridad; atendidas las decisiones adoptadas por el demandante en el ejercicio de sus funciones, el hospital hoy día no cuenta con psicólogo laboral, pues al llamarse al proceso de selección para dicho cargo, modificó el perfil del mismo, solicitando perfil de asistente social en lugar de psicólogo laboral, dejando de esta forma al hospital desprovisto de la dupla psicosocial que debería existir en Calidad de Vida y Bienestar; a la fecha, además, existe sobredotación de personal en el Hospital de Cañete, y no obstante ello, se autoriza a los funcionarios a que realicen horas extras, lo cual es un evidente descuido del patrimonio fiscal, habida consideración que dichas autorizaciones emanan del Director del Hospital; que, además, el hospital de Cañete fue auditado por Contraloría General de la República, organismo que señaló que habían diversas irregularidades en dicho establecimiento, las cuales posteriormente fueron evidenciadas en pre-informe, del cual se ha debido encargar la actual Dirección; que, finalmente, existe un desorden administrativo en dicho Hospital que no se condice con el hecho de desempeñar sus funciones con esmero, como señala el actor en su demanda, habida consideración de su profesión. De todo lo anterior, **sostiene que el acto administrativo que dispone el término anticipado de la contrata del denunciante se encuentra debidamente fundamentado, y no resulta arbitrario como él indica, ni mucho menos discriminatorio, más aun cuando fue conversado con él mismo, y si no se señala detalladamente en la resolución, precisamente es una circunstancia que beneficia al demandante, habida consideración de las razones por las cuales se decide hacer uso de la facultad de terminar anticipadamente su**



**designación a contrata.** Agrega que la potestad ejercida por la autoridad administrativa para poner término al vínculo que genera para el funcionario la situación “a contrata”, se encuentra regulada en la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, norma que en su artículo 2° letra c) establece expresamente que el empleo a contrata es aquel de carácter transitorio y, por tanto, a diferencia del cargo de planta, se encuentra definido por su duración siempre limitada en el tiempo. Afirma que esta distinción es sustancial para entender el actuar de la autoridad y la legalidad del acto recurrido; el carácter transitorio al que se ha hecho referencia ha sido reconocido expresamente tanto por la jurisprudencia administrativa como judicial. Es así como la Contraloría General de la República, en su dictamen N°23.518/2016, refiriéndose a la posibilidad de poner término a las contrataciones de manera anticipada, ha señalado: “[...] la jurisprudencia de esta Contraloría General, contenida entre otros, en los dictámenes N°s. 74.764, de 2012, y 80.960, de 2014, ha concluido, en lo pertinente, que cuando una contratación o su prórroga, ha sido dispuesta con la fórmula “mientras sean necesarios sus servicios”, la autoridad administrativa puede ponerle término en el momento que estime conveniente [...]”. Adicionalmente, este dictamen establece que “Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares”. En consecuencia, es incluso la misma Contraloría quien reconoce la posibilidad de poner término anticipado al vínculo estatutario del recurrente, exigiéndose como requisito del mismo -así como de todo acto administrativo- que se encuentre fundado, requisito que se cumple a cabalidad en este caso, tal y como se manifiesta en la Resolución Exenta RA N° 834/108/2018. Refiere que del mismo modo se ha pronunciado la Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago, al desestimar recientemente un recurso de protección, en fallo de fecha 14 de mayo de 2018, Rol de Ingreso N°28.374-2018, caratulado “Pablo Sandoval Lanfranco con Subsecretaría de Previsión Social”, subrayando el carácter esencialmente transitorio de la función a contrata, y la consiguiente facultad que tiene la autoridad administrativa de ponerle fin en cualquier tiempo. En concreto, el fallo en comento establece en su Considerando Tercero que: “[...] para la resolución del asunto propuesto, es del caso señalar que el empleo a contrata es esencialmente transitorio, de duración limitada en el tiempo, y sus plazos no se encuentran establecidos ni garantizados por norma alguna, por lo que pueden ser discrecionalmente variadas por la autoridad facultada para realizarla”. Luego, en su Considerando Cuarto, agrega que “[...] por expresa disposición del Estatuto Administrativo, los empleados de la Administración del Estado se clasifican en “empleados de planta” o “empleados a contrata”, los primeros pueden ser titulares, suplentes o subrogantes, y la diferencia esencial con los contratados radica en la permanencia de las funciones de los primeros y en la transitoriedad de los segundos [...]”. De lo anterior, concluye que la potestad ejercida para poner término anticipado a la designación a contrata es legal, ejercida por



la autoridad competente, y se conforma además con la jurisprudencia administrativa y judicial vigente, según la cual, es factible poner término a una contrata en aquellos casos en que los servicios ya no son necesarios. Señala además que el Estatuto Administrativo regula de manera expresa los derechos y la posición jurídica en la que se enmarcan los funcionarios de planta y los funcionarios a contrata, distinguiendo claramente entre unos y otros, en relación a los derechos que les competen, tal cual se desprende del artículo 3º letra f) del citado cuerpo normativo. De esta forma, el Estatuto Administrativo otorga de manera clara y explícita determinadas prerrogativas y derechos a los funcionarios de planta, no siendo asimilables tales calidades a los funcionarios a contrata, quienes si bien son funcionarios públicos, y por tanto cumplen funciones públicas, de forma alguna pueden ser equiparados a los funcionarios de planta, por cuanto respecto de ellos se produciría una desigualdad de carácter arbitraria, respecto a la forma de poder acceder a la carrera funcionaria y todo cuanto ella supone. Por su parte, el artículo 89 del Estatuto Administrativo dispone en su inciso primero: *"Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón, salvo los cargos de exclusiva confianza; participar en los concursos; hacer uso de feriado, permisos y licencias; recibir asistencia en caso de accidente en actos de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones, y a participar en las acciones de capacitación, de conformidad a las normas del presente Estatuto"*. Sin embargo, la "estabilidad en el empleo" es un derecho que se encuentra consagrado a propósito de los funcionarios llamados "de planta", que estatutariamente regulan la relación laboral con el Estado a través del concepto administrativo de la carrera funcionaria, según se ha explicado. Sin lugar a dudas, tanto la jurisprudencia judicial como la administrativa y la doctrina se encuentran contestes en relación a este punto. Sin ir más lejos, resulta pertinente prestar atención a la última frase de la norma recientemente transcrita: "de conformidad con las normas del presente Estatuto"; dicha limitación es capital a la hora de entender el derecho que se está consagrando a través de la misma, considerando que el empleo a contrata se define por su transitoriedad, lo que permite hacer una diferencia sustantiva entre ambos tipos de vinculación.

**Sostiene que no hay afectación al principio de "Confianza Legítima".** Señala que dictámenes recientes de la Contraloría General de la República (Dictámenes números 85.700/2016, 22.766/2016, 23518/2016 y 6.400/2018) han hecho aplicable el criterio de la Confianza Legítima a ciertos funcionarios que han sido designados en empleos a contrata, en aquellos casos en que se dé cumplimiento a los requisitos e instrucciones impartidas por el Órgano Contralor. No obstante, la misma Contraloría (Dictamen 6400/2018), ha sostenido que sus pronunciamientos *"no afectan las facultades que tienen las autoridades respectivas 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 [...] En efecto, la jurisprudencia reciente de la CGR, -contenida entre otros en los dictámenes número 23.518/2016, 85.700/2016 y el citado 6.400/2018-, ha reafirmado la validez y ha pormenorizado el alcance y sentido de la expresión “mientras sean necesarios sus servicios”.* Dicha afirmación condensa en una fórmula jurídico – administrativa, que alude a la facultad que asiste a la Autoridad para poner término a una contratación o a su prórroga en el momento que estime conveniente, siempre y cuando se expresen adecuadamente sus motivos, los razonamientos y los antecedentes de hecho y de derecho que le sirven de sustento y conforme a los cuales ha adoptado la decisión, los que pueden incluir razones presupuestarias, de reorientación técnica e incluso consideraciones referidas a las aptitudes personales del empleado (Dictamen N°85.700/2016 en relación al dictamen N° 48.251/2010, de la CGR). En consecuencia, dado que el acto recurrido fue debidamente motivado de acuerdo a los criterios y categorías indicados por el Órgano Contralor, es que la actuación del Servicio de Salud Arauco se encuentra perfectamente ajustada a derecho y es ajena a cualquier tipo de arbitrariedad.

**Sostiene que no hay indicios de vulneración de derechos fundamentales del denunciante por parte del Servicio de Salud Arauco.** Niega total, absoluta y categóricamente todos los hechos contenidos en la demanda y por sobre todo que el Sr. Lincoñir, hubiese sido objeto de alguna vulneración en sus derechos fundamentales debido a alguna discriminación de carácter político. Refiere que en ningún caso se ha procedido en contra del actor de manera arbitraria, ni por razones políticas ni por ningún tipo de razón, que hubiere producido en su contra una discriminación de carácter arbitraria y más aún de discriminación política. Establecer que el término de la relación laboral entre el denunciante y el Servicio de Salud Arauco como una acción arbitraria o que provenga de una motivación política es totalmente alejado de la realidad, pues no guarda de manera alguna relación con los hechos, esto es, que el término de la prestación de servicios se produce en ejercicio de la facultad de poner término anticipado a la contrata tal como se señala en la Resolución Exenta RA N° 834/108/2018. Destaca que el denunciante no acompaña los antecedentes señalados en el artículo 490 del Código del Trabajo, y más aún, no indica de qué manera sus preferencias políticas implicaron una discriminación en su contra. Es decir, no logra explicar cómo el actuar del Servicio de Salud Arauco, al poner término anticipado a su designación a contrata, importa una discriminación y vulneración a sus derechos fundamentales, generando una discriminación por razones políticas. Añade que no resulta suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales, sino que ésta debe probarse por quien la alega, no pudiendo en caso alguno trasladarse la carga de la prueba al empleador, ya que el actor no está liberado de la carga de la prueba, debiendo acreditar la existencia de indicios suficientes de la conducta que lesiona sus derechos fundamentales, es decir, hechos que generen una sospecha razonable de que ha existido





una conducta lesiva. En este punto, enfatiza que no basta con que el actor indique que, por tener opinión política contraria al actual gobierno, esta haya sido el motivo para poner término anticipado a su contrata, toda vez que existen en el Servicio de Salud Arauco funcionarios que militan y son simpatizantes en partidos políticos de izquierda que se mantienen en sus cargos, ya que la militancia política es irrelevante a la hora de ejercer funciones públicas. Insiste que el término anticipado de la contrata del Sr. Lincoñir se basa en el ejercicio de las facultades de la administración y que fue motivada por los hechos señalados precedentemente, tal como ofrece acreditar.

**Alega, en todo caso, incumplimiento de sus funciones.** Sostiene que el Sr. Lincoñir, no cumplía de forma eficiente y con esmero sus funciones, dado los antecedentes expuestos respecto de las falencias detectadas en el hospital que dirigía, las cuales, en virtud del principio de economía procesal, solicita tener por reproducidas. **Sostiene la improcedencia de las prestaciones demandadas.** Indica que la indemnización por años de servicio, su recargo legal, y el mes de aviso previo, que se pretenden como prestaciones a declarar para el caso de acogerse la tutela, bajo ningún concepto proceden, pues son propias del Código del Trabajo y de las relaciones privadas a que da lugar; y la aceptación eventual de una acción de tutela en favor de empleado público no altera la naturaleza de su condición, a la que no le resulta asimilable ni homologable la del Código del Trabajo para el tipo de prestaciones como las indicadas. De consiguiente, de acogerse la tutela, sólo podría concederse la indemnización del artículo 489 del código citado, y en su mínimum. A mayor abundamiento, y no obstante lo planteado en el punto anterior, al solicitar el pago de las remuneraciones desde la fecha en que se puso término al contrato hasta el 31 de diciembre de 2018, más la indemnización sustitutiva por aviso previo se está solicitando el pago de un mismo mes dos veces, situación que a todas luces genera un enriquecimiento sin causa, situación contraria al derecho. Añade que al demandar el daño moral, el Sr. Lincoñir no establece de qué forma éste se habría producido, sólo señala que el artículo 492 del Código del Trabajo permitiría al tribunal, disponer otras medidas de reparación, pudiendo incluirse la indemnización por daño moral, solicitando nuevamente que se establezcan en favor del denunciante derechos que no le concede el Estatuto Administrativo, ni el Código del Trabajo en su condición de funcionario público, pretendiendo hacer extensivo a su persona prestaciones que no se ajustan a derecho, pues dicha indemnización no está establecida en la ley laboral, por lo que resulta improcedente y el tribunal carece de competencia para otorgarla. En efecto, el artículo 420 del Código del Trabajo establece un sistema de competencia específica y las indemnizaciones por daño moral no están establecidas en la Ley Laboral con carácter de aplicación general, pues cuando el legislador laboral ha querido hacer precedente la indemnización por daño moral en materia laboral, lo ha establecido en forma expresa y ha otorgado especial habilitación a la magistratura para pronunciarse respecto de las mismas,



como ocurre por ejemplo en el artículo 69 de la Ley 16.744; en la especie no existe dicha habilitación o entrega de competencia siendo por ello improcedente que se, otorgue tal clase de indemnización.

**Sostiene la improcedencia de reajustes e intereses.** Señala que en cuanto a la petición que las pretensiones económicas demandadas sean pagadas con reajustes e intereses legales, se solicita que en el evento que se estime procedente acceder a alguna de ellas, por acreditarse las circunstancias de hecho y de derecho que las hacen procedentes, las sumas que se ordene pagar, limitadas a los montos que de conformidad al mérito de autos y en derecho corresponda, lo sean sin aumentos, reajustes e intereses, por ser éstos también improcedentes. Indica que la pretensión del demandante, en cuanto a que se ordene el pago de alguna suma de dinero, cualquiera sea ella, lleva consigo el requisito que previamente se debe declarar que: a.- Nos encontramos frente a una relación de orden laboral, que vincula al Servicio de Salud Arauco. b.- Que son aplicables las normas laborales a las actuaciones derivadas de contratos civiles- administrativos de los órganos de la Administración del Estado. c.- Determinar, cual es monto que en definitiva podría estar obligado a pagar el Servicio Público demandado y por qué ítems de los reclamados. Sostiene que sólo de existir una resolución que haga tal declaración y establezca la moneda de valor adquisitivo vigente a la fecha de su dictación, recién en ese momento nace la obligación de pago a su respecto, por lo que cualquier condena a reajustes e intereses sólo debiera ser a contar de la fecha en que dicha sentencia quede firme y ejecutoriada, de manera que aplicar aumentos, reajustes e intereses a la cifra así determinada, por un lapso anterior, implicaría un pago carente de causa. Mientras no exista una sentencia ejecutoriada que disponga el pago, ninguna obligación tiene de indemnizar y, por tanto, ninguna suma existe que deba generar aumentos, intereses o reajustes, conforme al artículo 1551 del Código Civil. Por consiguiente, en el hipotético caso de que se decida acoger alguna de las acciones disponiendo el pago de una suma de dinero, cualquiera sea ésta, los reajustes e intereses sólo podrán devengarse desde que la sentencia condenatoria se encuentre firme o ejecutoriada. **En relación con la solicitud de condena en costas**, indica que en el evento que se resuelva que es vencido total o parcialmente, solicita se le exima del pago de las costas de la causa, atendido que los Servicios de Salud gozan de privilegio de pobreza en su calidad de continuadores legales del Ex Servicio Nacional. Ello, en conformidad a lo establecido en el inciso 2° del artículo 81 de la Ley N. 10.383 que dispuso que el Servicio Nacional de Salud gozará de privilegio de pobreza en los juicios en que sea parte, ante cualquier tribunal que se tramiten. A su turno, el artículo 16 del Decreto Ley N. 2763 de 1979, establece que los Servicios de Salud serán continuadores legales del Servicio Nacional de Salud, dentro de sus respectivos territorios, con los mismos derechos y obligaciones que a estos correspondan, para efectos de cumplir las funciones que le competen.



**Opone excepción de Prescripción.** Señala que para el evento improbable que se estime que la figura contractual bajo la cual fue contratado el demandante posee las características de un contrato de trabajo, opone a todo evento excepción de prescripción respecto de todas aquellas prestaciones laborales que exceden dos años señalados en el artículo 510 del Código Laboral. La demanda fue interpuesta el día 09 de julio de 2018, por lo que cualquier prestación demandada cuyo origen se encuentre más allá del 09 de julio de 2016, se encontraría prescrita.

**SOLICITA:** En razón de lo expuesto, y lo dispuesto en las normas legales que cita y en el artículo 440 del Código del Trabajo, se tenga por contestada la denuncia de autos, rechazándola en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

**CUARTO:** Que, en el primer otrosí de la misma presentación, doña Carla Montalba Matamala, en representación del demandado, Servicio de Salud Arauco, procede a contestar la demanda subsidiaria por despido injustificado, solicitando el rechazo de la misma en todas sus partes, con costas: Como cuestión previa, alega la **excepción de incompetencia absoluta del tribunal en razón de la materia**. No obstante reconocer relaciones de carácter estatutario propias de los empleados públicos, si el Tribunal estimare que al menos tiene competencia para conocer de la acción de Tutela por vulneración de garantías constitucionales y actos discriminatorios, en el evento de rechazarse la demanda o denuncia principal de tutela por no haberse verificado y/o comprobado actos vulneratorios de los indicados en el libelo, o estar caduca la acción al respecto, solicita que, a todo evento, se declare la incompetencia del tribunal con relación a la demanda subsidiaria por despido injustificado, por las razones ya esgrimidas, en consideración a que dicha demanda subsidiaria llevaría a reconocer y declarar, fuera de la órbita de la acción de tutela, una relación laboral sujeta al Código del Trabajo, lo que bajo ningún aspecto acontece. Refiere que ha dicho recientemente el Tribunal del Trabajo de Valdivia, en causa RIT O-58-2017, en fallo de 16 de junio de 2017: *“OCTAVO: Las probanzas: Se acogerá la excepción de incompetencia absoluta opuesta por la demandada por diversas razones que paso a exponer. En primer lugar porque no existe ningún antecedente probatorio que permita tener por acreditado que en el caso que nos convoca nos encontramos frente a una relación laboral y no a una relación regida por el derecho público. Sobre el punto baste señalar que la prueba documental rendida tanto por la parte demandante como por la parte demandada, permite tener por acreditado que no es efectivo que haya existido una relación regulada por el Código del Trabajo, sino una relación Estatutaria de carácter público a la que se sometió voluntariamente la demandante y que se rige por el Nuevo estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas de 1997, por el Estatuto Administrativo, por la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado y por la Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas. En efecto, ello se puede desprender de la simple lectura de cada una de las*



documentales acompañadas por la demandante, todas las cuales expresamente hacen referencia a una relación de derecho público. En efecto, la liquidación de remuneraciones de la demandante al referirse a la categoría de la trabajadora señala expresamente que es personal a contrata, en su extremo superior izquierdo contiene una imagen alusiva al Ejército de Chile y en la parte inferior indica que la adulteración de las liquidaciones de remuneración transgrede lo dispuesto en el Código del Justicia Militar. Por su parte, acompaña la notificación de término de contrato, firmada por el Coronel Víctor Gatica, Comandante de la Zona Bienestar Valdivia, en la que se comunica que por razones presupuestarias su cargo fue declarado prescindible para el periodo 2017 por lo que no será renovado y expirará el 31 de diciembre del año 2016 en conformidad a la ley 18.834. En consecuencia, ninguna de tales documentales citadas a modo ejemplar, ni ninguna otra de las acompañadas, dan cuenta de que entre las partes haya existido un acuerdo de voluntades en los términos que regula el artículo 7° del Código del Trabajo, ni siquiera en grado indiciario, sino más bien dan cuenta de resoluciones o actos de la autoridad militar que imperativa y unilateralmente resuelven sobre la situación contractual a contrata de la PAC, personal civil a contrata, Viviana Arellano Rivera, demandante de estos autos, detallando en forma expresa y reiterada, que la demandante es una funcionaria pública a contrata del Ejército de Chile. Lo concluido se desprende de la simple lectura de tales documentos no objetados. (...)DECIMO: Sentencia de unificación invocada: Por último, la sentencia invocada por la demandante, no sirve a sus pretensiones ya que se refiere a una situación fáctica distinta a la que nos convoca, ya que el demandante de aquella causa no era un funcionario de planta ni a contrata, sino que un trabajador contratado a honorarios.(...) Las otras sentencias que invoca la demandante al contestar el traslado, a saber, la Rol N° 16.346- 2016 y Rol N° 35.145-2016, tampoco son aplicables al caso que nos convoca porque no se refieren a servidores públicos como es el caso que nos convoca, sino que en ambos casos los demandantes fueron contratados para prestar servicios a honorarios. En conclusión, por los fundamentos detallados precedentemente, se acogerá la excepción de incompetencia opuesta por la demandada, toda vez que no se acreditó la existencia de una relación laboral regulada por el Código del Trabajo, sino que una relación de Derecho Público en razón de que la demandante era funcionaria pública a contrata dependiente del Ejército. Cabe hacer presente en este punto que la competencia de este Tribunal la determina el artículo 420 del Código del Trabajo, norma que no incluye los conflictos que atañen a los servidores públicos. Constituye una excepción a dicha regla, las causas de tutela de derechos fundamentales respecto de las cuales se ha uniformado jurisprudencia en el sentido de que los Tribunales del Trabajo son competentes para conocer las denuncias de tutela formuladas por funcionarios públicos, principalmente porque el artículo 1° del Código del Trabajo, en síntesis dispone que los funcionarios públicos “sujetarán



*a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueran contrarias a estos últimos”, toda vez que el Estatuto Administrativo no contempla un procedimiento destinado a la protección de los derechos fundamentales vulnerados en el marco de una prestación de servicios, sin embargo, en el caso que nos convoca no nos encontramos en el marco de un procedimiento de tutela de derechos fundamentales. En consecuencia con lo señalado, la justicia o injusticia, la legalidad o ilegalidad, la conveniencia o inconveniencia de la medida de la no renovación de la contrata, así como la aplicación en el caso concreto de la doctrina de la confianza legítima de la renovación de las contratas sucesivas de los servidores públicos, son cuestiones respecto de las cuales este Tribunal es incompetente para emitir pronunciamiento alguno, siendo la Contraloría General de la República y los Tribunales Civiles los únicos competentes para conocer de dichas materias. “Señala que debe declararse incompetente este tribunal, a todo evento, respecto de la demanda subsidiaria por despido injustificado.*

**En cuanto a los hechos y consecuencias jurídicas atribuidas**, las niega y tiene por repetidos los fundamentos transcritos en lo principal, dando por reproducidas las circunstancias jurídicas por las cuales se niega toda responsabilidad sobre las imputaciones, destacando que no ha habido despido, sino término de la relación por las circunstancias administrativas en correspondencia con los hechos y reglamentación citada. Consiguientemente, estima que debe rechazarse la demanda subsidiaria. Solicita tener por contestada la demanda subsidiaria de despido injustificado del primer otrosí del libelo, en los términos precedentemente expuestos, y, en su oportunidad, se declare la incompetencia para su conocimiento, o, subsidiariamente, rechazarla a todo evento y en todas sus partes, con costas.

**QUINTO:** Que, se verificó **Audiencia Preparatoria** conforme obra a folio 13 de estos antecedentes. Se procedió en los términos del artículo 453 del Código del Trabajo a efectuar una exposición breve de los escritos de demanda y contestación. Respecto de la denuncia de lo principal, se otorgó traslado a la parte denunciante respecto de la **excepción de incompetencia absoluta del tribunal en razón de la materia**, el cual fue evacuado, procediendo el tribunal a rechazar, sin costas, dicha incidencia, conforme consta en registro de audio. Se tramitó recurso de reposición interpuesto por la denunciada, al que se le dio tramitación incidental, el cual fue rechazado por el tribunal, conforme consta también en registro de audio. Se otorgó traslado a la denunciante para contestar las excepciones perentorias de **enriquecimiento sin causa** y **prescripción**, el cual es evacuado en audiencia, quedando su resolución para definitiva. Respecto de la demanda subsidiaria, se otorgó a la denunciante traslado para contestar la incidencia de **incompetencia absoluta del tribunal en razón de la materia**, el cual se realiza verbalmente,



dejando el tribunal su resolución para definitiva, conforme consta también en el audio. El tribunal llama a las partes a **conciliación**, proponiendo como base de acuerdo la suma de \$30.000.000, el cual no se produce. Se establecen los siguientes **Hechos No Controvertidos**: 1.- Que el denunciante, don José Luis Lincoñir González, ingresó a trabajar al Servicio de Salud Arauco, mediante Resolución Afecta 04 de 08 de enero de 2015, en forma continua e ininterrumpida, como Director del Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete, a contar del 15 de octubre de 2014. 2.- Que por Resolución Afecta N° 05 de fecha 08 de enero de 2015, se prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2015. 3.- Que por Resolución Afecta N° 5 de 08 de enero de 2016, se prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2016. 4.- Que por Resolución Exenta N° 5077, de 29 de noviembre de 2016, se prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2017. 5.- Por Resolución Exenta N° 3679, de 28 de noviembre de 2017, se prorrogó su nombramiento hasta el día 31 de diciembre de 2018. Como **Hechos a Probar**, se establecieron los siguientes: 1.- Determinar el vínculo jurídico existente entre las partes, modalidad y extensión del mismo. 2.- Determinar si el término de dicha vinculación correspondió a un despido que se pueda calificar de discriminatorio al vulnerar de los derechos fundamentales establecidos en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la Republica, en tanto se habría afectado el derecho principio de igualdad ante la Ley y efectuando una discriminación arbitraria. 3.- Establecer concretamente que esta discriminación dice relación con alguna de las categorías sospechosas descritas en el artículo 2° del Código del Trabajo, para el caso, la opinión política del denunciante. 4.- Determinar para el caso cuál es la última remuneración obtenida por el denunciante que sirva como base cálculo para las prestaciones solicitadas. 5.- Determinar si de esta desvinculación se dio un aviso con 30 días de anticipación. 6.- Determinar si la Resolución Exenta RA N° 834/108/2018, por la cual se desvincula al actor, se encuentra debidamente motivada; circunstancias de aquello. 7.- Determinar la procedencia de las prestaciones solicitadas en relación a la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, montos y demases. 8.- Determinar si ha operado un enriquecimiento sin causa en los términos solicitados por la parte denunciada. 9.- Determinar si ha operado la prescripción de dos años a que alude la parte denunciada en relación a las prestaciones solicitadas. 10.- Determinar si la desvinculación se pueda calificar como un despido injustificado, indebido o improcedente, circunstancias de aquello. 11.- Determinar la procedencia de las solicitudes de indemnización por daño moral, requisitos de procedencia y demás pertinentes, establecimiento de un daño, vinculación de éste con el actuar del Servicio denunciado y evaluación del mismo. 12.- Determinar si este tribunal es competente para conocer de la demanda subsidiaria. Se determinó la prueba a rendir a petición de ambas partes, el tribunal no generó prueba de oficio, y se fijó el día y hora de la Audiencia de Juicio.



**SEXTO:** Que, durante el juicio, la parte denunciante se valió de las siguientes probanzas:

**I.- Prueba Documental:**

1. Resolución Exenta N°3319, del 23 de octubre del año 2014, emitido por Servicio de Salud Arauco.
2. Resolución N°04, del 8 de enero del año 2015, emitida por el Servicio de Salud Arauco.
3. Resolución N°5, del 8 de enero del año 2015, emitida por el Servicio de Salud Arauco.
4. Resolución N°29, del 2 de febrero del año 2016, emitida por el Servicio de Salud Arauco.
5. Resolución N°5077, de 29 de noviembre del año 2016, emitida por el Servicio de Salud Arauco.
6. Resolución N° 3679, del 28 de noviembre del año 2017, emitida por el Servicio de Salud Arauco.
7. Resolución Exenta N°834/108/2018, del 7 de mayo del año 2018, emitido por Servicio de Salud Arauco. En su parte Considerativa señala: ***“La necesidad de poner término a la prórroga de contrato para el año 2018 del funcionario José Luis Lincoñir, RUT 14.255.861-0, de profesión contador auditor, calidad jurídica contrata, planta de profesionales, Grado 5 EUR, que el contrato de le referido profesional fue prorrogado para el año 2018 mediante Resolución Exenta N° 3679, de fecha 28 de noviembre de 2017 de la Dirección del Servicio de Salud Arauco, la cual dispone la prórroga de los contratos de los funcionarios que se indican de la planta de profesionales por el período que se señala y mientras sean necesarios sus servicios”***. Resuelve poner término anticipado de la designación a contrata del actor.
8. Informe de Hoja de Vida Funcionaria, de fecha 8 de mayo del año 2018, emitido por Marlenne Mora, Jefa de Recursos Humanos del Hospital de Cañete. Da cuenta de sus datos personales, permisos administrativos, licencias médicas, las capacitaciones, comisiones de servicios, feriados legales y datos previsionales del actor, en el período comprendido entre los años 2014 y 2017.
9. Copia de Liquidación de Remuneración, de enero, febrero, marzo, abril, mayo del año 2018. En los meses de enero hasta abril, último de desempeño completo, aparece como Total Haberes la suma de **\$ 3.082.610**.
10. Carta de la Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete, doña Marlenne Mora Paredes, del 30 de mayo del año 2018. En virtud de ella, remite la siguiente documentación: Relación de Servicio, Hoja de Vida Funcionaria, Certificado de Calificaciones Certificado de Capacitaciones, Resolución Afecta Año 2014, Resolución Afecta año 2015, Resolución Afecta año 2016, Prórrogas años 2017 y 2018, Resolución Designación como Director. Añade que, a su vez, es posible confirmar lo siguiente: **1.-** En su Hoja de Vida laboral, durante el período en que prestó servicios, no se consignan Anotaciones de Demérito vinculadas a sus calificaciones; **2.-** Para el año 2018, no quedaron pendientes días de feriado legal; **3.-** Para el año 2018, quedó pendiente medio día de permiso administrativo; **4.-** En lo



que respecta a las horas extras, sólo registra reconocimiento de trabajo extraordinario correspondiente al día de Censo realizado el 19 de abril de 2017, por 09 horas nocturnas (13:30 con recargo), las cuales fueron utilizadas compensadas en tiempo. Finalmente, refiere que la información corresponde a lo disponible en la Unidad Operativa Hospital Kallvu Llanka de Cañete, y en caso de requerir profundizar en algún respaldo de ausentismo, autorización de horas, calificaciones, etc., debe solicitarlo directamente a la Dirección del Servicio de Salud Arauco.

11. Histórico de Persona, que certifica las capacitaciones del denunciante, emitido doña Marlenne Mora Paredes, del 30 de mayo del año 2018.

12. Copia de Certificado de la Universidad del Desarrollo, que acredita que el denunciante posee el grado de **Magister en Gestión de Salud**.

13. Certificado de Relación de Servicio del denunciante, emitido el 10 de mayo del año 2018, por la Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete, doña Marlenne Mora Paredes.

14. Certificado de Calificaciones funcionarias, emitido el 10 de mayo del año 2018, por la Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete, doña Marlenne Mora Paredes. (**período 2015**, 01/09/2014 al 31/08/2015, Nota 6,9 Lista 1, distinción; **período 2016**, 01/09/2015 al 31/08/2016, Nota 7,0, Lista 1, distinción; **período 2017**, 01/09/2016 al 31/08/2017, Nota 7,0, Lista 1, distinción).

15. - Certificado de afiliación del Denunciante al partido Socialista de Chile, emitido el 23 de agosto del año 2018, por el Servicio Electoral de Chile. Figura con afiliación política vigente desde el 24 de septiembre de 2014.

16. Dictamen 85.700/2016 de la Contraloría General de la República.

17. Dictamen 6400/2018 de la Contraloría General de la República.

18. Dictamen 11.909/2017 de la Contraloría General de la República.

19. Dictamen 12.421/2017 de la Contraloría General de la República.

20. Dictamen 37.403/2017 de la Contraloría General de la República.

21. Sentencia de fecha 21/09/2017 Rol N°35.103 de 2017 Corte Suprema.

22. Sentencia de unificación de jurisprudencia y sentencia de reemplazo de fecha 02/11/2016 Rol N°36.491 de 2015 Corte Suprema.

23. Sentencia de fecha 13/03/2018 Rol N° 38.681 de 2017 Corte Suprema.

24. Sentencia de fecha 14/12/2014 Rol N°1747-2014 ltma. Corte de Apelaciones de Santiago.

25. Sentencia de fecha 28/10/2014 RIT T-329-2014 Segundo Juzgado de Letras del trabajo de Santiago.





26. Sentencia de unificación de jurisprudencia y sentencia de reemplazo de 13/04/2014 Rol N°10.972 de 2013 Corte Suprema
27. Sentencia de unificación de jurisprudencia y sentencia de reemplazo de fecha 01/05/2015 Rol 11.584-2014 Corte Suprema.
28. Sentencia de fecha 01/12/2015, Rol 4150-2015 Corte Suprema.
29. Sentencia de fecha 01/12/2015 Rol 5716-2015 Corte Suprema.
30. Dictamen 18.474/ 2009 de la Contraloría General de la República.
31. Dictamen 71184/2009 de la Contraloría General de la República.

Se incorpora como prueba nueva:

32.- Publicación extraída de sección noticias en página web de FEMPRUS denominada “Comunicado público; los trabajadores exigen salida de la directora del hospital de Cañete” link: <http://fenpruss.cl/?p=4147> de fecha 21 de marzo de 2019.

**II.- Absolución de Posiciones:** Renuncia.

**II.- Prueba Testimonial:**

a) Marlenne Joyada Mora Paredes: Interrogada por el apoderado de la parte denunciante, indica que conoce a las partes del juicio, trabaja en el Servicio de Salud durante 16 años y a don José Luis porque fue su jefe directo durante los últimos 4 años, fue Director del Hospital de Cañete desde octubre de 2014 a mayo de 2018. Sabe que el juicio se debe al término irregular de su nombramiento, a través de una resolución que indicaba que no eran necesarios sus servicios, vio la resolución pues el actor se la exhibió. La resolución era de mayo y el mismo día, a las 17:00 horas, lo estaban notificando; en cuanto a las razones, decía que no eran necesarios sus servicios, lo cual desconoce pues un hospital siempre necesita un Director. El cargo que ella ejercía era de Jefa de Recursos Humanos, por lo que conoce jurisprudencia que dice que esas resoluciones deben ser fundamentadas; la nueva directora llega al día siguiente de la desvinculación del actor; al otro día de la notificación, el denunciante fue a buscar sus cosas y vio que estaba siendo presentada la nueva directora. Para poder participar de ese acto, se tuvo que solicitar que él participara y pudiera despedirse; el contexto fue un momento muy corto y que califica de bochornoso. La señora Patrica Jiménez, nueva directora, no obtuvo el cargo por concurso público, no hubo llamado a concurso; ese cargo no está catalogado como de confianza; es una contrata. La desvinculación se debió a que era un cargo designado en la anterior administración, pues él pertenece al partido Socialista, y estima que por eso fue desvinculado; observó cambios en los distintos hospitales respecto de estas mismas motivaciones; hubo varias desvinculaciones, en Cañete se vieron varios movimientos, el Subdirector Administrativo fue trasladado a otras funciones; la testigo, en junio de 2018 fue cambiada de funciones; a don Hugo Norambuena no se le renovó su contrata; estaba el



enfermero supervisor a quien sacaron del puesto; primero lo habían desvinculado, pero por intervenciones del gremio, fue recontratado; don Hugo Carrasco, Jefe de Movilización y Servicios Generales también fue cambiado de puesto; la encargada de Calidad de Vida, en junio la notificaron del despido; Mabel Sánchez, Jefe de Finanzas, también cambiada de funciones. Después de la desvinculación de don José Luis, no tiene conocimiento de un acto administrativo complementario; en el tiempo que estuvo a cargo de Recursos Humanos, no existieron sumarios o investigaciones a su respecto, se trabajó en la creación de la Unidad de Calidad de Vida para mejorar el clima laboral; se trata de una institución de más de 600 trabajadores, elaborando protocolos. Desconoce si actualmente el hospital cuenta con psicólogo laboral. Cuando llega el actor al hospital, la situación estaba bastante compleja, había personas a contrata sin regularizar sus contratos por más de cinco años, por lo que hubo que hacer un esfuerzo importante para regularizar la situación de las contrata, pues se gestionaban erróneamente. Fueron avanzando y a través de un plan de trabajo se subsanaron la totalidad de las irregularidades de los contrata, quedando en mitad de regularizaciones en virtud de la Ley médica; hubo 60 procesos de selección. Existe aún una política de reclutamiento que debe estar vigente, que contempla la participación de los gremios, se seguían los procesos de acuerdo a esas bases. En el ámbito de Recursos Humanos, la testigo destaca que el actor entregó un respaldo para poder ordenar administrativamente el área, pues se le permitió avanzar en esos temas. Se hicieron procedimientos de horas extras, de reemplazos, siguieron la política de reclutamiento al pie de la letra, existía la Unidad de Calidad de Vida, participación multi gremial, con lo que se coordina entre la autoridad y los gremios; se llevaba una mesa de reuniones agendada mensualmente; se mantuvieron las aguas relativamente en paz y se mejoró la atención de usuarios; ello les permitió mantener esa línea de trabajo. En cuanto a las renovaciones de contrata, se ven por Director del Servicio de Salud Arauco, las cláusulas: "mientras sean necesarios los servicios", también se ven a ese nivel. Sabe que el actor se ha visto complicado después de la desvinculación, aún se encuentra sin trabajo, tiene dos hijos, quedó marcado por haber trabajado en la administración anterior, influyendo la forma de terminar esta contratación en no poder encontrar un nuevo trabajo.

Contrainterrogada, señala que se desempeñó como Jefa de Recursos Humanos hasta el 30 de junio de 2018. El actor fue designado en su cargo por el Director del Servicio de Salud Arauco. En el tiempo que ella estuvo en Recursos Humanos, jamás se ha llamado a concurso para director de hospitales; sabe que la actual directora trabajaba en el servicio, en la Dirección; sabe que fue designada como titular. En cuanto al término de la contrata del actor, le produjo problemas para buscar un nuevo trabajo, asociado precisamente al tema político, pues su currículo se relaciona con servicios públicos. Tenía grado 6 o 5; respecto de la señora Patricia Jiménez, tiene grado 7 u 8, esto



es, un grado inferior, pero tiene mayor estabilidad en el empleo, porque es titular, no contrata. Sabe que Contraloría concurre el año 2018, desde abril hasta junio; en cuanto al resultado, sabe que se hizo una auditoría de procesos administrativos; revisó finanzas, recursos humanos; hay observaciones de procesos que hay que mejorar en todas las áreas. Las personas a cargo de esas áreas fueron evaluadas por el Subdirector Administrativo del Servicio, no por el Director; el subdirector del hospital fue evaluado por el actor, tuvo buena evaluación. Para 2018, existieron resoluciones que prorrogaron las contrataciones, que se dictan desde la Dirección del Servicio; no hay procedimiento establecido para la proposición. La testigo tenía una resolución aparte, para ella y 5 funcionarios más, no lleva la cláusula “mientras sean necesarios sus servicios”; respecto de las restantes contrataciones prorrogadas, sí llevaban esa cláusula.

b) Rodrigo José Fernando Sau Reyes: Interrogado por el apoderado del actor, señala que conoce a las partes; se desempeña actualmente como Jefe de SOME, y en el Hospital de Cañete, desde hace cinco años; don José Luis prestó funciones desde octubre de 2014; era Director del Hospital de Cañete; lo buscaron por su experiencia en Interculturalidad; José Luis tiene vasta experiencia en ese ámbito; se ha desempeñado como Director Regional de CONADI; sabe que la demanda es por despido injustificado; respecto del despido, se enteró no el día mismo, pues estaba con permiso administrativo, pero lo llama un amigo en común consultándole la efectividad de esta desvinculación; no tenía información y llamó a su director para consultar, quien le confirmó que en ese momento lo habían desvinculado. Se enteró al día siguiente de los detalles, pues ahí pudo conversar con mayor tranquilidad. Sabe que la resolución fue firmada el mismo día de su expedición; lo notifica el Jefe Subrogante de Recursos Humanos con la Ministro de Fe del Servicio, el mismo día en que se firmó la resolución, lo que regía de inmediato; en cuanto a la motivación, la resolución que vio no tenía ninguna justificación, contraviniendo los dictámenes de Contraloría, conforme a la cual se debe notificar con 30 días de antelación y ser fundada. No conoce los fundamentos, pues la resolución no lo contiene. El cargo está siendo ejercitado por la nueva directora, Patricia Jiménez, que pertenece a la UDI; no se realizó concurso público para proveer ese cargo; sabe que no se trata de un cargo de confianza, pues es contrata. Conoce el currículum del actor, pues trabajó 4 años con él, fue Director Regional de CONADI de 2 períodos, fue auditor interno nacional de CONADI; posteriormente fue Director del Hospital de Cañete; hizo un magíster en el área de salud; entonces, piensa que la desvinculación se debe a razones políticas, pues es militante del Partido Socialista desde hace mucho tiempo, y no ve otras razones de esta desvinculación; esa militancia es conocida en la comuna y provincia. Participó activamente de la campaña presidencial de Alejandro Guillier y obviamente que eso genera un gran vínculo; producto de estas razones hubo grandes movimientos en el Hospital; el mismo testigo fue removido de su



cargo de Jefe de SOME, fue desvinculado Jorge Cid, ex Director del Hospital de Arauco, la anterior testigo también fue cambiada de funciones; sabe que el actor no fue sujeto de sumarios administrativos; cuando el actor asume, era una época compleja, pues había habido en las semanas previas algún conflicto intercultural, lo que generó que dos médicos renunciaran, y finalmente termina con la renuncia del Director del Hospital de Cañete anterior al denunciante; el clima era complejo, porque quedaron las relaciones muy dañadas al interior, pues se trata de un hospital intercultural que, desde su punto de vista, requería, para esta declaración, una intervención más profunda que no se desarrolló; había dos bandos que tenían visiones distintas respecto de lo que había que hacer respecto de la interculturalidad; era un clima complejo y bastante incierto. Don José Luis, en el caso del conflicto en sí, llevó a cabo muchas conversaciones, reuniones, mucho buscar acuerdos para definir la política, para definir el tema de la interculturalidad; en otros temas de conflictos, existen procedimientos que están avalados por protocolos tanto internos como ministeriales que indican pasos a seguir frente a problemas de clima laboral, que tienen que ver con la conformación de Comités de Buenas Prácticas, que debe hacer un estudio de la situación y recomendar acciones a la Dirección; se siguieron esos pasos; durante su dirección, no existieron casos en que se sugiriera esta intervención. En cuanto a la relación del hospital con las comunidades indígenas, se generó una mayor confianza con las comunidades del sector para acercarlas al hospital; en cuanto a medidas concretas, hubo muchas acciones, que tienen que ver con protocolos, por ejemplo, de entrega de placenta, de alzamiento de la bandera mapuche en conjunto con la bandera nacional; fueron avances significativos. La situación financiera y administrativa venía de la administración anterior con una realidad que traía una deuda y un presupuesto que no alcanzaba para todas las acciones que debía desarrollar el hospital. Durante el tiempo que estuvo José Luis, se preocuparon de disminuir costos o gastos que fueran posible de reducir y que no tuvieran relación con la prestación de servicios a la ciudadanía; tanto así que el hospital, cuando llega José Luis, contaba con un traumatólogo; cuando se retira, contaba con 5. Es una especialidad muy cara; el presupuesto no creció exponencialmente, pero sí, las prestaciones, por ejemplo, las intervenciones quirúrgicas; la deuda se mantuvo. Se aumentaron exponencialmente las prestaciones; el pabellón funcionaba, cuando llegaron 1 vez a la semana; cuando se fueron, dejaron 9 pabellones funcionando. Hubo mucho equipamiento, muchos proyectos que fueron financiados. Cuando José Luis llegó no existían protocolos, en la Subdirección Administrativa, procedimientos que no existían; procedimientos en Recursos Humanos, más de 400 contratos rechazados en Contraloría, por falta de documentos o incumplimiento de requisitos, todo lo cual quedó absolutamente ordenado; fue un trabajo arduo, en que Marlenne tuvo que trabajar mucho, pero hubo un ordenamiento en los procedimientos que fue un avance importante, con lo que disminuyen los



gastos en cosas que no correspondían para dedicarlos a lo que sí es relevante. Durante su dirección, por gestión personal, se instaura un convenio con el SML para que funcionara en Cañete, la que fue presentada al Servicio de Salud, generándose esta alianza para contar con un servicio con el que la Provincia no contaba; lo que posibilita que las familias de escasos recursos no tuvieran que incurrir en mayores gastos para ir a Concepción a retirar a sus deudos; ello fue una gestión exitosa; tuvo impacto directo en la vida de la gente. En cuanto a la disminución de gastos, se generaron ingresos, pues antes todos eran atendidos en forma gratuita, aunque tuvieran Isapre, se mejoró el cobro de las licencias médicas de los funcionarios. En su calidad de funcionario público, sabe que la Directora del Servicio es a quien le corresponden las prórrogas de contratos, también el expresar la cláusula: "mientras sean necesarios sus servicios". Sabe que producto de la desvinculación, se trató de un proceso muy mal realizado, al finalizar su jornada se le dice que no vuelva al hospital, existían cosas pendientes de firma, y al otro día, aparece una comitiva para instalar a la nueva directora, por lo que lo relegan a una oficina aparte para finalizar lo pendiente; al testigo lo citan para presentar a la nueva directora, donde solicita que se permitiera al actor despedirse del personal del Hospital; en esta despedida se quiebra y se retira llorando; en los días posteriores obviamente él se siente muy mal por la forma en que fue desvinculado, sigue en búsqueda de trabajo, pero sigue afectado por la situación. Piensa que esta forma de desvincularlo ha influido en que no haya podido conseguir trabajo debido al tema político.

Contrainterrogado, señala que él llega en mayo de 2014 a trabajar en el hospital de Cañete; el actor llega en octubre de ese año; conoce a la actual directora del hospital, doña Patricia Jiménez, quien trabajaba en el Departamento de Auditoría de la Dirección del Servicio, no está claro si es cargo titular o contrata; en cuanto al grado, lo desconoce. Las resoluciones que prorrogan las dicta el Director del Servicio; las que prorrogaron para el 2018, en la mayoría de los casos, contenía la cláusula "mientras sean necesarios sus servicios". Él, como Subdirector Administrativo, no firmó resoluciones de prórroga; se le exhiben documentos de la demandada números 8, 9, 10 y 11, reconoce que fueron firmados electrónicamente por el testigo y otros por el actor; consultado respecto a si se cuenta con psicólogo laboral, se señala que no, porque de los postulantes nadie tenía esa especialización; la Dirección de ese momento tomó la decisión de reforzar el trabajo en Recursos Humanos, pues había gente que ni siquiera contaban con contratos en regla; respecto del psicólogo que se desempeñaba el Departamento de Bienestar y Calidad de Vida, señala que había un psicólogo, pero no cumple con la capacitación, por lo que se designa a una asistente social para asumir dicha área; cuando llegó, la dotación del hospital eran alrededor de 400 funcionarios; actualmente bordea los 570 funcionarios; no está sobre dotado, avalado por los estudios de brecha conforme a la normativa ministerial que se enviaba todos los años al Ministerio; este crecimiento



tiene que ver con el crecimiento de las prestaciones en el ámbito clínico. Durante el año 2018 fue Contraloría, no recuerda el mes; no conoce el resultado del informe, fue manejado por la Dirección en forma secreta, sólo se le pasa una hoja para responder una consulta particular que hacía Contraloría. Entiende que revisó Recursos Humanos, Finanzas y Abastecimiento. Sabe que el resultado del sumario es público, pero no lo ha leído.

c) Carlos Edmundo González Arcos: jefe de área de la carrera de administración de empresas en CEDUC. Conoce a las partes, el denunciante, José Luis Lincoñir, y el Servicio de Salud Arauco. Trabajó en el Servicio como Subdirector Administrativo durante 2015 a 2019; ingresó el año 2014 como Jefe de Inversiones; posteriormente, se adjudicó el concurso de Subdirección, por Alta Dirección Pública. Don José Luis era el Director del Hospital de Cañete, ingresa en octubre o noviembre de 2014. Tiene una trayectoria bastante acabada en lo que es administración, fue Jefe de la CONADI, tiene conocimiento perfecto del territorio, y debido a un incidente con el Director anterior en el tema indígena, necesitaban una persona que contara con la capacidad de dirección y manejara el tema de interculturalidad. En su cargo, conoció el desempeño del actor, tuvo la nota máxima, no tiene reparos; durante su desempeño, aumenta la producción, en el área de traumatología, dos pabellones, cinco días a la semana; fue una buena gestión para la Provincia. En el área financiera, se enmarcó correctamente, se recibe el hospital con deuda aproximada de 1300 millones de pesos, dejando la dirección con deuda de 800 millones de pesos. Se mantuvo la producción y la deuda bajó. En el área de Recursos Humanos, se generaron en el Hospital de Cañete, se implementó el protocolo de acoso laboral y sexual, con mecanismos concretos como el Comité de Buenas Prácticas Laborales, con procedimientos de sanciones; desde el punto de vista de la infraestructura, hay dos cosas bastante importantes: se implementó la morgue del SML en el Hospital de Cañete, lo que es un logro para la Provincia, evita los traslados hacia Concepción, permite aliviar a las familias de los difuntos; también, se inicia la implementación de la Sala de Parto Integral, que integra el tema de interculturalidad, procedimientos como la entrega de placenta. Sabe que el actor fue desvinculado del Servicio. Conoce los detalles, mediante una Resolución Exenta en la cual se mencionaba que su función era hasta que fueran necesarios sus servicios; entiende que ello no es suficiente fundamento, de acuerdo a Dictámenes que ha tenido a la vista, Dictamen N° 8.500 de Contraloría, se deben fundamentar las razones de la desvinculación. Estuvo en el Servicio hasta después del cambio de Gobierno, y existieron bastantes situaciones de desvinculaciones por temas políticos, entiende que la militancia del actor en el Partido Socialista de Chile, ya que no existían antecedentes objetivos como para tomar esa decisión. La decisión la toma el Director del Servicio. El cargo actualmente lo ocupa otra persona; cuando José Luis sale, fue reemplazado por doña Patricia Jiménez, y ahora por doña Nelly Pillado. Doña Patricia no continúa



debido a que se adjudicó el cargo por Alta Dirección Pública. El testigo fue testigo de actos de discriminación, mencionando que se dio cuenta que la mayoría de las personas desvinculadas al cambiar el gobierno, eran militantes o simpatizantes de la centro-izquierda. **Una vez que él empezó a realizar la subrogación de la Dirección del Servicio de Salud Arauco, en octubre o noviembre de 2018, se le solicitó la no renovación de contrato de más de 70 funcionarios, de la red de los 05 hospitales y la Dirección del Servicio, sin ningún antecedente a la vista; por ende, en un acto administrativo, sin tener ese tipo de antecedentes, se negó absolutamente a firmar las resoluciones de término de contrato; eran de toda índole, administrativos y personal clínico, lo cual informó a Recursos Humanos; los correos le eran enviados por la Subdirectora de Recursos Humanos, doña Lorena Wolff, de quien sabe el militante de la UDI.** Sabe que se sintió bastante incómodo el denunciante, en relación a la forma en que salió del hospital, pues cuando asume la nueva directora, lo sacaron de la oficina, lo hicieron firmar los papeles necesarios para finalizar los procesos administrativos fuera de su oficina ese día, lo que le causó un menoscabo. Después de su desvinculación, sabe que ha postulado a muchos concursos, sin ganar concursos por Alta Dirección Pública, pues ello tiene un sesgo político, pues puede llegar a las ternas por mérito, pero decide en definitiva la autoridad política; el ser militante de un partido opositor le juega en contra.

Contrainterrogado, indica que no participó en el cambio de Director que antecedió al actor; ese cambio se dio en el año 2014, el Servicio estaba a cargo de don Víctor Valenzuela, militante del Partido Socialista de Chile, misma militancia que presenta el actor. Del director anterior, desconoce su militancia política, lo conoce, pero no recuerda el nombre. Él presentó la renuncia. Al dejar el cargo, las comunidades indígenas presentaron incomodidad por la persona que asumiera el cargo, y se debió buscar a una persona que cumpliera con un perfil de interculturalidad. Señala que existe la facultad del Director del Servicio de modificar las direcciones de los hospitales, pero se hace de una manera consensuada. Aclara que esta persona, doña Patricia Jiménez, desconoce su militancia, como asimismo, de la actual directora del Hospital de Cañete. El testigo estuvo cuando se generaron problemas con la directora del hospital, doña Patricia Jiménez, de clima laboral, problemas con los gremios; se suscitaron instrucciones que el testigo dio y la directora no cumplió; el testigo sale del Servicio el 31 de enero de 2019. El nuevo nombramiento de director del Hospital de Cañete lo hizo el Director actual. Las facultades de cambiar director de hospital existen, pero se hacen también considerando a los gremios. El desempeño del actor, en el área que el testigo manejaba, considerando las áreas que competen a un director de hospital, eran muy satisfactorias; las calificaciones las tuvo a la vista. La unidad de Recursos Humanos del Servicio la conoce, sabe que existe una unidad encargada del clima laboral en el Servicio; existen protocolos a nivel de Servicio,



respecto de clima laboral, el que se hace en conjunto con los distintos establecimientos hospitalarios y los gremios; la iniciativa proviene desde el Ministerio de Salud; los establecimientos lo que hacen es aplicar estos protocolos, pero se hacen en conjunto en base a sus propias observaciones. Se gestionó la utilización de la morgue, tiene que ver con que el hospital de Cañete con el SML se hacen cargo del difunto, sin tener que trasladar el cadáver a Concepción; el hospital facilita instalaciones a la morgue, las cuales el testigo conoce. Desconoce si el SML requiere algo más de parte del Servicio que las dependencias. La desvinculación del actor fue en el año 2018, estando a cargo del Servicio don Aldo Parra, quien fue contador del Departamento de Auditoría del Servicio, Alta Dirección Pública en segundo nivel jerárquico; en principio, le tocaba al testigo la primera subrogancia, pero esto fue cambiado desde el Ministerio de Salud, quedando el testigo en segundo orden, correspondiéndole la subrogación a don Aldo Parra. Supo por parte de los gremios de la salud de la Provincia de Arauco la forma en que sale el actor, en que no lo dejaron despedirse de los funcionarios. Don Aldo Parra subroga en un período en que se produjeron varias desvinculaciones por motivos políticos, José Luis Lincoñir, Paola Dinamarca, Gonzalo Gayoso, Jorge Quintana, Jorge Figueroa, Mauricio Martínez, entre otros.

#### **IV.- Oficios:**

1.- Oficio Reservado N°06, de fecha 08 de octubre de 2018, del Director Regional del Servicio Electoral región del Bío Bío, que informa que don José Luis Lincoñir González, RUT 14.255.861-0, figura con afiliación política vigente al Partido Socialista de Chile desde el 24 de septiembre de 2014.

2.- Ordinario N° 2053, de fecha 02 de octubre de 2018, de la Dirección del Servicio de Salud Arauco, que remite liquidación de última remuneración bruta obtenida por el actor en el mes de abril de 2018, asciende a la suma de \$ 3.082.610. Asimismo, remite Resolución N° 1316, de fecha 07 de mayo de 2018, que designa en calidad de Directora del Hospital de Cañete a doña Patricia Elena Jiménez Sepúlveda. En el mismo oficio, se aclara que dicha designación no devino de concurso público sino que se trata de una designación por contratación directa emanada de la Dirección del Servicio. Se adjunta asimismo Oficio N° 967/2018, que señala información en relación con el N° de funcionarios en calidad de planta, contrata y honorarios y afectos a la Ley 19.664 de la Dirección del Servicio de Salud Arauco y establecimientos de la red asistencial desvinculados o destinados a otras funciones con posterioridad al 11 de marzo de 2018, refiere la siguiente información: DESVINCULACIONES: 06 contratas, 02 titulares y 04 a honorarios; DESTINACIONES: 09 contratas, 03 titulares y 0 honorarios.

Por último, adjunta **Informe Ejecutivo sobre intervenciones de clima laboral** en el Hospital Kallvu Llanka de Cañete, período 2014-2017, mientras el actor ejerció la Dirección; indica





que solicitó apoyo al Departamento Calidad de Vida de la Dirección para realizar acciones en el ámbito del clima laboral y mantener objetividad en la intervención mediante un tercero externo, considerando además que no disponen de un psicólogo laboral en el establecimiento para desarrollar programas de trabajo que permitan mejorar el ambiente laboral. En dicho establecimiento se realizaron intervenciones para mejora en determinadas unidades: SOME Estadística (año 2017), Unidad GES (años 2015 y 2016), Servicio de Esterilización (año 2015 y 2016), Servicio de Kinesiología (años 2015 y 2016). Se realizaron las siguientes acciones: Entrega de propuesta técnica a equipo directivo, Focus Group con la mayoría de los integrantes por cada unidad, Aplicación de encuesta de clima laboral de la Universidad de Concepción, Elaboración de Informe Resultados Clima Laboral, Elaboración de Plan de Acción de Mejora del Clima, Socialización de Informe de Resultados y Plan de Acción a la Unidades y Jefaturas correspondientes, Implementación de Plan de Trabajo en cada unidad.

#### **V.- Causas a la Vista:**

Se trajeron a la vista las siguientes causas de ingresos de la Sección Laboral de este tribunal, incorporándose denuncia y sentencias pronunciadas en primera instancia y en recurso de nulidad:

- a) Rit T-9-2018.
- b) Rit T-10-2018.
- c) Rit T-11-2018.

#### **VI.- Exhibición de Documentos:**

Se solicitó la Exhibición por parte de la Dirección del Servicio de Salud Arauco, del Libro de Registro de Resoluciones Exentas de los años 2017 y 2018; y del Libro de Resoluciones Afectas del año 2017 y 2018. No se cumplió con dicho deber de exhibición. La parte denunciante solicita se haga efectivo el apercibimiento contemplado en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, quedando el tribunal en resolver en definitiva.

#### **VII.- Otros Medios de Prueba:**

Percepción Instrumental y audiovisual de las siguientes actividades desarrolladas en el Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete durante la dirección del Sr. José Luis Lincoñir González, incorporándose dichos archivos a la carpeta judicial. Se reproducen los siguientes links, renunciando a los restantes ofrecidos bajo el mismo epígrafe:

- a) Seminario de Salud Mental: <https://www.facebook.com/HospitalInterculturalKallvuLlanka/videos/1476473272465475>;
- b) Compondores de Huesos: <https://www.facebook.com/HospitalInterculturalKallvuLlanka/videos/1429326690513467>;
- c) Casa



de

Acogida:

<https://www.facebook.com/HospitalInterculturalKaHvuLlanka/videos/1265822036863934;>

d) Acreditación en Calidad: <http://ssarauco.cl/WWW/2017/06/29/hospitaies-de-arauco-y-canete-se-sumaron-alosestablecimientos-provinciales-acreditarios-en-calidad-en-las-presta>.

**SÉPTIMO:** Por su parte, la denunciada rindió la siguiente prueba:

**I.- Prueba Documental:**

- 1.- Resolución Afecta N.04, de fecha 08 de enero de 2015, que prorrogó el nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2014.
- 2.- Resolución Afecta N.05, de fecha 08 de enero de 2015, que prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2015.
- 3.- Resolución Afecta N° 29, de fecha 02 de febrero de 2016, que prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2016.
- 4.- Resolución Exenta N° 5077, de fecha 29 de noviembre de 2016, que prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2017.
- 5.- Resolución Exenta N° 3679, de fecha 28 de noviembre de 2017, que prorrogó su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2018.
- 6.- Resolución Exenta RA N°834/108/2018, de fecha 07 de mayo de 2018.
- 7.- Resolución Exenta RA N°110709/3/2018, de fecha 05 de enero de 2018.
- 8.- Resolución Exenta RA N°110709/4/2018, de fecha 05 de enero de 2018.
- 9.- Resolución Exenta RA N°110709/2/2018, de fecha 05 de enero de 2018.
- 10.- Resolución Exenta RA N°110709/15/2018, de fecha 13 de febrero de 2018.
- 11.- Pre informe de observaciones N°346 de 2018 sobre auditoria efectuada en el Hospital Intercultural Kallvu Llanca de Cañete.
- 12.- Liquidación de remuneraciones del mes de abril de 2018.
- 13.- Dictamen N°080960N14 de Contraloría General de la República.
- 14.- Dictamen N°052385N14 de Contraloría General de la República.
- 15.- Dictamen N°023518N16 de Contraloría General de la República.
- 16.- Fallo de fecha 14 de mayo de 2018, Rol de Ingreso N°28.374-2018, caratulado “Pablo Sandoval Lanfranco con Subsecretaría de Previsión Social”, de la Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago.
- 17.- Fallo de 16 de junio de 2017 en causa RIT O-58-2017 del Tribunal del Trabajo de Valdivia.-
- 18.- Dictamen N°074764N12 de Contraloría General de la República.
- 19.- Informe Final de auditoria efectuada por Contraloría General de la República con n° 346-2018 de fecha 30 de noviembre de 2018.



MXMLBYJR

## **II.- Declaración de Parte:**

Declara el demandante, don José Luis Lincoñir González. Fue desvinculado el 07 de mayo de 2018 a las 17:00 horas. Presta servicios para la denunciada desde el 15 de octubre de 2014, se le prorrogó su contrata hasta 2018; las resoluciones de prórroga señalaban que se renovaba su contrata con la frase “hasta que sus servicios sean necesarios”; en otras resoluciones de contrato se contenían las mismas menciones, pero se generaban desde la Dirección del Servicio, no desde el hospital: En esa época, el director subrogante era don Aldo Parra Molina, en función de la condición de cargo de Alta Dirección Pública; sabe que cuando ingresó esta persona estaba; se desempeñó, a lo menos, durante nueve años; desconoce su militancia política. Antes de su incorporación al hospital, el director era el Sr. Vallejos, hasta septiembre de 2014, pues renunció junto a otros dos médicos del hospital; desconoce su militancia política. Lo notificó la ministro de fe, la secretaria del Servicio de Salud y el jefe de Personal, don Carlos Arias. En el hospital Kalvu LlanKa se hizo una fiscalización a instancias del actor, para cobranzas de seguros, licencias médicas y otro tipo de ingresos que permitió bajar la deuda; asimismo, con el pago de horas extraordinarias que no procedían; se trata del Informe N° 31. Por eso, le extraña la lectura del informe final incorporado por la denunciada que hace alusión a sus conclusiones. Para fiscalizar la asistencia de los médicos no había control, eso era permitido desde siempre en el Servicio, nunca se ha controlado a los médicos, eso ocurre a nivel nacional; por ello, la Contraloría, a fines de 2017 unifica informes adoptando medidas de control de jornada de los médicos en Chile. Se estableció en el hospital un libro de registro el cual era firmado de vez en cuando por los médicos, por eso era importante la firma a través de huella digital, lo cual era resistido por el gremio. Es la primera vez que se desempeña en un recinto hospitalario; antes, se desempeñó en la CONADI. Implementó un sistema de control horario e implementación de horas extraordinarias; fueron los primeros en hacerlo. No trabajó en el plan de mejora de auditoría del año 2017, documento que se incorporó por la contraria, no tuvo oportunidad de replicar. Tiene derecho a pensar que existieron algunas negligencias, pues pudo haberse omitido información en torno a dichas observaciones. El servicio tiene 05 hospitales a cargo. Hasta ahora, ha sido el único desvinculado, otro renunció a su cargo, no fueron removidos. Desconoce el motivo de la renuncia. Sabe que existe un protocolo laboral y sexual, trabajado con los gremios, el que responde a los requerimientos existentes; el Departamento que lo emite es el Director del Servicio, a través de la persona encargada de Relaciones Laborales y Calidad de Vida de la Dirección. El Servicio entregó dependencias al SML para que se implemente una morgue y poder realizar autopsias; lo que ha significado una proyección de 100 autopsias en la provincia, además de la constatación de lesiones, todo lo cual fue implementado a instancias del Hospital de Cañete y el material fue facilitado por el hospital en Curanilahue; 22 horas eran por parte del SML y 11 horas



eran por parte del Servicio. De parte de don Aldo Parra no hubo discriminación política, pero si, él tuvo varios errores desde el punto de vista técnico que le repercutieron; por tanto, de alguna u otra forma, hubo desconocimiento en auditorias en que participó. Después de su desvinculación, no ha seguido algún tipo de trato.

### **III.- Prueba Testimonial:**

a) Christian Alejandro Mandiola Acuña: Interrogado por el apoderado de la parte denunciada, señala que conoce a las partes de este juicio, porque lo llamaron a testificar por el caso de don José Luis Lincoñir, ex director del Hospital de Cañete, quien demandó al Servicio de Salud Arauco. El testigo, trabaja en dicho hospital, desde el mes de mayo de 2018. No trabajó con don José Luis; los motivos se deben al término de su contrata y por disposición del Director del Servicio de Salud, y lo que funda el término son algunos temas que dicen relación con la administración de recursos públicos, pues su gestión no fue tan eficiente como se esperaba; cuando ingresó al hospital, tomó conocimiento de informes de Contraloría que dicen relación con dificultades y faltas a deberes funcionarios en lo que dice relación con compras públicas, porque se encontró lo que se conoce como resoluciones de pago que no tenían un proceso legal, que estaban fuera de la ley, y debido a los montos es que fue considerado una falta, y respecto a los deberes funcionarios, no fue muy riguroso en el tema de los marcajes de asistencia de funcionarios del hospital, lo que trajo problemas pues se tuvo que pedir reintegros a algunos funcionarios, algunos todavía no se han regularizado. Los hechos revelados por Contraloría se remontan a tiempo atrás; lo mínimo de la muestra es de un año; se tomó en cuenta el año 2017, época en que el actor estaba al mando del hospital. Los hechos fiscalizados no dependen directamente de él, pero como director, debe velar por el correcto desempeño del establecimiento. Al conocerse los resultados, el demandante ya no formaba parte del Hospital; Contraloría dictaminó que se debía regular protocolos como medidas para evitar este tipo de hechos, pero no sancionó ni ordenó la apertura de sumarios administrativos para nadie. En contra de don José Luis no hubo ningún tipo de sumario. En su carácter de **Subdirector Administrativo**, afirma que al llegar al cargo, pudo observar que en lo que dice relación con compras públicas, habían bastantes resoluciones por compras fuera de la ley; habían bodegas que no estaban protocolizadas, y contenían insumos que no estaban inventariados, no existía un encargado de bodega; habían algunas unidades con bastantes dificultades en el clima laboral (Mantención, SOME); las denuncias pasaban por Calidad de Vida y no se iniciaban los sumarios. Cuando llegó, habían varias intervenciones en relación al clima laboral, por problemas en el ejercicio de la jefatura de distintos departamentos, mala planificación de turnos, problemas de abuso de poder. El principal responsable es el Director del establecimiento; el segundo responsable es el Subdirector Administrativo. Desconoce el número del informe de la Contraloría. Estos hechos,



estima que se producen por problemas de programación. El hospital cumplía con los plazos en el papel, pero no en lo real. Existía un plan de compra, pero el 80% de las compras se efectuaban fuera de plan. Desconoce si el actor hizo entrega formal del cargo. Desde que el testigo asumió, han existido cambios en cargos de confianza; hace poco, hubo un cambio de Directora del establecimiento; doña Patricia Jiménez pasó a Auditoría Clínica del Servicio de Salud; desconoce si tienen alguna militancia política. La designación de la señora Patricia fue en abril de 2018, y doña Nelly Pillado en enero de este año a cargo de la dirección hospitalaria. Fue por decisión del Director del Servicio, quien asume en diciembre de 2018 y forma su equipo de confianza. Desconoce la militancia política del actor, pero se imagina que es afín al gobierno anterior. En el hospital, desde que el testigo asume, hubo sólo un despido de un funcionario a honorarios.

Contrainterrogado, señala que al actor lo conoce de vista solamente, no de forma personal; se desempeña como Subdirector Administrativo del Hospital; tiene que velar por el manejo eficiente de los recursos, conforme a la ley de probidad administrativa, a cargo de las contrataciones, procurar el manejo eficiente de los recursos. Cuando él llega no había Subdirector Administrativo, pero antes estuvo Rodrigo Sau, actualmente con licencia médica por estrés laboral. Es efectivo que él efectuó una denuncia por acoso y maltrato laboral contra el testigo. Cuando el testigo ingresa al cargo, la deuda hospitalaria aproximada era de 1700 millones de pesos. No puede hacer una comparación entre su gestión y la gestión anterior, pero reconoce que actualmente la deuda es mayor que en la administración anterior. Actualmente no se pueden efectuar compras sin autorización presupuestaria, sólo con un certificado presupuestario; esto cambió desde que él llegó. Actualmente el hospital puede efectuar compras, pero en temas muy acotados. Durante la gestión de doña Patricia Jiménez considera que no existieron problemas con los gremios, ellos hicieron sus peticiones, más bien por reclamos debido a despidos injustificados, cosa que no era verdad. No existieron problemas de clima laboral en esa época, tampoco maltrato o esos temas. Cuando asumieron, ya se estaba trabajando en la Unidad de Calidad de Vida en el tema del clima laboral. Durante la gestión de don José Luis Lincoñir se tomó el caso como prioridad y se empezó a trabajar en el tema, aunque no se solucionó del todo, sólo se inició el trabajo.

b) Luis Felipe López Bustos: Interrogado por la apoderada de la parte denunciada, señala que trabaja en el hospital de Cañete, su labor es la de Jefe de Finanzas, desde el 24 de junio de 2018. Cuando llega al cargo, no recibe acta de entrega del cargo. El escenario financiero del hospital se refiere a una deuda de cerca de 10000 millones contabilizados, y cerca de 500 millones no contabilizados, en espera de presupuesto para poder contabilizar. Esta deuda es excesiva, producto de que en el hospital se empezaron a efectuar muchas prestaciones de mediana complejidad, siendo que se trata de un hospital de baja complejidad; este criterio fue básicamente



por los planes de compras que no existían, no se planificaban las compras, era mucho de improvisación y se iban aumentando las compras del año; Señala que no han podido disminuir la deuda; para este año pasaron con un monto muy alto, están pagando esa deuda de 2018, para recién obtener recursos para pagar la deuda que se está generando en el año 2019. Desde Contraloría se hizo una fiscalización en el año 2018, que dieron cuenta de todas estas falencias. Muchas resoluciones de pagos, muchos pagos directos sin justificación. Fue en el año 2017 cuando se generan estas dificultades, estando el hospital a cargo del demandante. Estas observaciones realizadas por Contraloría se plasmaron en un informe con todas las observaciones que había que subsanar. Se instruyeron sumarios y ello se mandó a Contraloría como respuesta a algunas observaciones que habían hecho. Desde que llegó el testigo, hubo cambio de director, que se debe a las facultades del Director del Servicio. Desde que sumió no se han realizado despidos en el hospital de Cañete.

Contrainterrogado respecto de las razones del despido del actor, señala que ello se enmarca en las facultades de la Dirección del Servicio, desconoce el tenor de la resolución. En cuanto a la deuda, se ha mantenido respecto del año anterior, ha sido uniforme. La señora Patricia Jiménez como directora no tuvo dificultades, desconoce problemas con los gremios; también desconoce si hubo dificultades con la nueva directora, la señora Nelly Pillado y las asociaciones gremiales.

**OCTAVO:** Que, entrando en el análisis de la demanda principal, habiéndose pronunciado el tribunal respecto de la competencia para conocer de ella no obstante el carácter de funcionario público del demandante, corresponde analizar el fondo de su planteamiento, por cuanto afirma haber sufrido un despido discriminatorio, vulneratorio de los derechos fundamentales garantizados en el artículo 19 N° 16 y 17 de la Constitución Política de la República, por cuanto se afectó el principio de igualdad ante la ley, efectuando una discriminación a su respecto que no se basó en su capacidad o idoneidad personal, sino que tuvo como sustrato su opinión política, contraria a la sustentada por las autoridades actuales del Servicio de Salud demandado, lo cual infringe lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, el cual señala una serie de categorías sospechosas dentro de las cuales explicita la opinión política del trabajador. Sostiene el actor que su designación a contrata se había mantenido por cerca de cuatro años desde su ingreso al Servicio, el 15 de octubre de 2014, en el cual había sido ratificado como Director del Hospital Kalvu Llanka de Cañete, habiéndosele renovado su designación hasta el 31 de diciembre de 2018, no obstante lo cual, se le puso término con fecha 07 de mayo de 2018 en forma anticipada, por no ser necesarios sus servicios, señalando la Resolución en cuestión, en su parte considerativa, que ello se debe a que había sido contratado bajo dicha fórmula, sin que se explicitaran razones de hecho y derecho para adoptar tal determinación, incumpléndose la normativa legal y administrativa que al efecto



establece la Contraloría General de la República, la cual, en los dictámenes pronunciados acerca de la materia indica que en para estos casos, la resolución que pone término anticipado a una contrata debe contener una debida fundamentación, cosa que no acontece en la especie, escondiendo los verdaderos motivos que dicen relación con sostener una opinión política de izquierda, por cuanto es de conocimiento de las autoridades del Servicio que desde fines de 2014 milita en el Partido Socialista de Chile, y haber participado activa y públicamente en la campaña presidencial y parlamentaria de fines de 2017, sin perjuicio de haber sido calificado en todos estos años con Nota 7,0, razones por las que sostiene que la resolución que puso término a su contrata no se encuentra debidamente fundada.

**NOVENO:** Que, siendo esta la teoría del caso que sostiene el actor para afirmar que su desvinculación fue discriminatoria, al basarse no en su capacidad o idoneidad sino en su opinión política, corresponde determinar si la prueba aportada permite configurar indicios suficientes de dicha discriminación, al tenor de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo. En este sentido, es un hecho no controvertido que su designación a contrata se había renovado hasta el 31 de diciembre de 2018, que había ingresado al Servicio el 15 de octubre de 2014, fecha desde la cual se desempeñaba en forma ininterrumpida como Director del Hospital de Cañete. En cuanto a las razones de la desvinculación, del tenor del documento consistente en copia de Resolución Exenta RA N° 834/108/2018, del Servicio de Salud Arauco, de fecha 07 de mayo de 2018, se advierte que en su parte considerativa alude a su contratación “mientras sean necesarios sus servicios” concluyendo que se hace necesario poner término anticipado a su prórroga de contrato para el año 2018 por no ser éstos necesarios, de cuyo análisis puede colegirse que ningún hecho objetivo se aduce para justificar tal determinación, desprendiéndose que se trató de una decisión que simplemente se adopta en uso de las facultades de que está revestido el Director del Servicio denunciado; sin perjuicio que en la contestación se invocan hechos relativos a un supuesto mal desempeño, y así es señalado por los dos testigos que deponen a instancia de esa parte, lo cierto es que nada de ello se refiere en la resolución aludida para fundamentar tal determinación. Al respecto, cabe tener presente que las afirmaciones de dichos testigos en alusión a un mal clima laboral al interior del hospital, problemas de mala administración de recursos financieros y recursos físicos, deben ser valorados y ponderados a la luz de la restante prueba rendida por la parte denunciante, valorándose en base a los principios de la lógica y máximas de experiencia, entre otros puntos, es decir, conforme a las reglas de la Sana Crítica; al respecto, no debe olvidarse que el actor demuestra mediante documentos acompañados en oficio solicitado al Servicio denunciado que durante los años 2014 a 2017 fue calificado con Nota 6,9 en el primer período, y con Nota 7,0 en los restantes, estando en Lista 1 de distinción; que no existen a su respecto anotaciones de



Demérito durante todo el período de desempeño, a la vez que los testigos aportados por el actor refieren un buen manejo en materia de clima laboral, adoptándose una serie de procedimientos en el Departamento de Calidad de Vida relativos a la posibilidad de denunciar situaciones de acoso sexual y laboral, que existió participación de los gremios al adoptarse decisiones que los afectaban, que se implementaron mejoras en las atenciones de salud, aumentando la capacidad del hospital para procedimientos quirúrgicos, atenciones en el área de traumatología, habilitación de dependencias para la realización de autopsias y tomas de muestras para que el Servicio Médico Legal pudiese verificar una serie de procedimientos tanatológicos en la provincia de Arauco, a la vez que se adoptaron medidas tendientes a recoger procesos que permitieran considerar la interculturalidad en materia de maternidad y realización de ceremonias y ritos propios del pueblo mapuche, siendo éste uno de los aspectos que más se destaca en su gestión, lo que se corrobora con los medios audiovisuales exhibidos por su parte; de otra suerte, de las declaraciones de tales testigos, quienes tuvieron desempeño coetáneo al actor en el mismo establecimiento hospitalario, se desprende asimismo que se verificaron procesos de administración en el área de recursos humanos tendientes a la regularización de las contrataciones del personal y procesos de recuperación de recursos financieros a través de la operatividad del cobro de licencias médicas de los funcionarios públicos y el cobro de prestaciones médicas a usuarios del sector privado a quienes previamente no se le cobraban las atenciones médico-hospitalarias; en este punto, si bien la denunciada, en su contestación, enfatiza en el mal manejo económico durante la gestión del actor como Director del Hospital de Cañete, lo cierto es que el testigo aportado por el denunciado, Sr. Mandiola Acuña, declara, en su calidad de actual Subdirector Administrativo del Hospital Kalvu Llanka, quien reconoce que actualmente la deuda es mayor que en la administración anterior; a su turno, el testigo Sr. López Bustos sostiene que, en cuanto a la deuda, se ha mantenido respecto del año anterior, ha sido uniforme. Por otra parte, se incorpora por la denunciante oficio emanado del Director Regional del Servicio Electoral, región del Biobío, en que aparece su militancia política en el Partido Socialista de Chile a contar del mes de septiembre de 2014 a la fecha, lo cual corrobora la apreciación de los testigos aportados por el denunciante en torno a que la opinión política de aquél era ampliamente conocida, a la vez que públicamente había participado en la campaña presidencial y parlamentaria de fines del año 2017, hecho de público conocimiento en el Servicio de Salud Arauco, haciendo presente que esta misma situación afectó a otros funcionarios desvinculados en la misma época por razones similares, Sres. Figueroa, Martínez, Gayoso, Sra. Dinamarca, Srta. Celedón, a cuyo respecto se trajeron a la vista causas que se tramitaron en sede laboral en que fueron acogidas denuncias de tutela por vulneración de Derechos Fundamentales en que se adujeron razones de discriminación por opinión política similares a la situación del actor, indicios





que deben relacionarse necesariamente con lo declarado por el testigo Sr. González Arcos, en la parte que sostiene que en virtud del cargo que detentaba, estando en calidad de subrogante del Director del Servicio, le hicieron llegar desde el nivel central órdenes para desvincular a una cantidad aproximada de 70 funcionarios de la red de los cinco hospitales dependientes del Servicio y de la Dirección del mismo, a efectos de firmar las respectivas resoluciones de desvinculación por motivos políticos, que el testigo se negó a firmar, siendo relevado posteriormente de estas funciones de subrogación, antecedentes que valorados legalmente permiten concluir que existe sospecha razonable en orden a que el actor también fue objeto de una discriminación al ponerse término anticipado a su designación a contrata, cuya causa es la opinión política por él detentada, contraria a la sustentada por las nuevas autoridades del Servicio, que asumieron luego del cambio de gobierno a inicios de 2018. De lo anterior, nace la obligación para el Servicio de demostrar las razones de la medida de desvinculación adoptada respecto del actor, y de su proporcionalidad, a la luz de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

**DÉCIMO:** Que, en vista de que la resolución administrativa que desvincula al actor nada dice respecto de fundamentos de hecho y derechos tenidos en consideración, es posible concluir que adolece de falta de motivación, a la vez que incluso los fundamentos que se aducen en la contestación respecto de defectos en el desempeño de aquél no resultan acreditados conforme a la prueba rendida, según se analiza en los motivos que anteceden; debe tenerse presente, asimismo, que a efectos de desvirtuar tales afirmaciones el actor rinde, a mayor abundamiento, documento consistente en la obtención de grado académico de magíster en gestión hospitalaria, lo cual permite concluir que contaba con la adecuada preparación para el desempeño del cargo que detentaba; más aún, si las deficiencias de gestión hubieren sido el motivo tenido en cuenta al decidir poner término anticipado a la designación a contrata, debió mencionarse expresamente en la Resolución en cuestión como argumento de la misma; su omisión no hace sino palpable la falta de fundamentación de aquélla, que el demandado no puede pretender complementar con los dichos de los testigos que deponen a su instancia. De lo anterior, no cabe sino concluir que dicha resolución carece de fundamentación suficiente a la luz de la causal de término anticipado de la contrata que aduce, con lo cual, se torna en arbitraria, por cuanto si bien la parte denunciada ha rendido prueba documental consistente en los informes de Contraloría derivados de una investigación verificada respecto de la gestión administrativa en el establecimiento asistencial cuya dirección lideraba el demandante, tales documentos se obtienen con fecha muy posterior a la desvinculación, tanto así que el informe final que da cuenta de las conclusiones alusivas a defectos administrativos en la gestión financiera se incorporan como prueba nueva en la audiencia de juicio, previo debate incidental, con lo cual, el Servicio no ha podido acreditar las razones de la medida adoptada, menos



aún, su proporcionalidad, más aún, teniendo la posibilidad de probar sus asertos a través de la exhibición documental consistente en el Libro de Resoluciones Afectas y Exentas dictadas por el Servicio en los años 2017 y 2018, de los cuales pudieren desprenderse las razones de esta desvinculación anticipada, pero nada se aporta, no dando justificación suficiente, con lo cual, se dará lugar al apercibimiento solicitado conforme al artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo. Ahora bien, a fin de desentrañar las verdaderas razones del término anticipado de la contrata, conforme a la resolución en análisis, habrá que tener presente el documento emanado del Servicio Electoral y la declaración de los tres testigos que declaran a su instancia, quienes refieren que el actor es conocidamente militante del partido socialista, en cuyo favor participa activamente en la campaña presidencial y parlamentaria de fines del año 2017, con lo cual, no puede sino concluirse que esta situación era de conocimiento de las nuevas autoridades del Servicio, no obstante que los testigos de la demandada indicaran desconocer su afiliación política. Habrá que tener presente, además, las causas que se trajeron a la vista, todas dirigidas en contra del Servicio de Salud Arauco, en las que se entablan tutelas por vulneración de derechos fundamentales con argumentos similares a la de marras, interpuestas también por militantes de dicho partido, desvinculados en la misma época que el actor, respecto de quienes se invocan razones como el no cumplir con un supuesto perfil para el cargo, situación que quedó descartada conforme se resolvió en las mismas, de todo lo cual esta juez concluye que efectivamente, tal como se menciona en el libelo, las razones del término anticipado de la designación a contrata del demandante se debieron a la opinión política por él detentada, contraria a la que sustenta la nueva administración del Servicio, opinión que no podía sino ser de conocimiento de las nuevas autoridades debido a que fueron sostenidas de manera pública y notoria durante la campaña política correspondiente a las elecciones presidenciales y parlamentarias de fines de 2017, razones por las cuales se estiman concurrentes indicios suficientes de haberse desvinculado al actor en razón de su opinión política, conforme se ha venido razonando, y sin que se hayan acreditado las razones de dicha medida y su proporcionalidad, con lo cual, la demanda de lo principal será acogida.

**UNDÉCIMO:** Que, para efectos de analizar las pretensiones económicas del actor, y atento a que se fijó como hecho a probar el monto de la última remuneración mensual percibida por el actor, corresponde analizar las liquidaciones de sueldo aportadas a su respecto por las partes. Es así como el actor rinde documental consistente en copia de las liquidaciones de sueldo correspondientes a los meses de enero a mayo de 2018, a la vez que el demandado rinde sólo la atingente al mes de abril de 2018; al respecto, habrá que considerar que en los meses laborados en forma completa durante 2018 se percibe un total haberes coincidente con el sostenido por el actor en su libelo, que se refleja en el documento aportado por la demandada, por lo que el tribunal se



estará a dicho monto, equivalente a **\$ 3.082.610**, para efectos de lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo.

**DUODÉCIMO:** Que, en cuanto a las prestaciones solicitadas, en relación a la **indemnización punitiva solicitada en los términos del inciso tercero del artículo 489** del Código del Trabajo, atendida la entidad de la vulneración y al organismo que incurre en la misma, esto es, un Servicio Público, proviniendo, en consecuencia, del propio Estado, se otorgará en el máximo solicitado, esto es, once meses, sirviendo como base de cálculo la última remuneración mensual. Asimismo, se adoptarán medidas tendientes al cese inmediato por parte de la Dirección del Servicio de Salud Arauco de conductas discriminatorias por causas políticas al tenor del artículo 495 N° 2 del Código citado. En cuanto a la **indemnización por lucro cesante**, siendo un hecho no controvertido que la prórroga del contrato estaba vigente hasta el 31 de diciembre de 2018 y que la desvinculación fue discriminatoria en los términos ya enunciados, se accederá a dicha petición por el monto equivalente a 24 días del mes de mayo de 2018 y los meses de junio a diciembre de 2018, ambos inclusive, sirviendo como base de cálculo la última remuneración mensual correspondiente a abril de 2018, conforme se colige de la aplicación del artículo 1556 del Código Civil. En cuanto al **feriado legal y proporcional** demandado, no habiéndose rendido prueba atingente al punto por parte del demandante, relativa a montos y períodos correspondientes, se rechazará la demanda en relación a este capítulo. Respecto de la **indemnización por daño moral** peticionada, será rechazada por cuanto se estima que la prueba rendida por el actor fue insuficiente tanto para establecer el daño en cuestión como para su evaluación. Respecto de las **indemnizaciones por años de servicio y falta de aviso previo**, demandadas conjuntamente con la acción principal, se estima que por tratarse de prestaciones de naturaleza eminentemente laboral, que dicen relación con la procedencia de las causales de despido reguladas en el Código del Trabajo, no alcanzan a la situación del actor, respecto de quien, en su calidad de funcionario público a contrata, no son aplicables las normas de los artículos 163 y 168 del Código del Trabajo, quedando sujeto, para estos efectos, a las normas relativas al término de su designación, de naturaleza estatutaria, consagradas en la Ley 18.834, razones por las cuales se rechazará la demanda en relación a tales prestaciones. Por último, la excepción de **enriquecimiento de causa** opuesta por la denunciada será rechazada desde que no se accedió a la petición de indemnización por falta de aviso, única hipótesis en que pudiese existir alguna situación de duplicidad de prestaciones en los términos en que se fundamentó dicha alegación; respecto de la **excepción de prescripción de dos años**, conforme al artículo 510 del Código del Trabajo, también será rechazada por cuanto no se establece en virtud de la presente sentencia ninguna prestación



económica en favor del actor cuya causa o motivo de devengo diga relación con alguna de las hipótesis que dicha normativa regula.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, respecto de la pretensión de la parte denunciada en relación a la improcedencia de reajustes e intereses en la forma que determinan los artículos 63 y 173 del Código del ramo, necesariamente deberá desecharse por cuanto dicha alegación sólo se condice con prestaciones económicas que deriven de la declaración de existencia de una relación laboral, a cuyo respecto, la sentencia tendría el carácter de constitutiva y sería congruente entender que para el devengo de reajustes e intereses se tengan como punto de referencia la fecha en que la sentencia adquiriera el carácter de firme, cuyo no es el caso, por cuanto nada se dijo en relación a dicha circunstancia, más aún, se rechazaron expresamente las prestaciones consistentes en indemnizaciones por falta de aviso previo y años de servicios, a cuyo respecto podría eventualmente tener cabida dicha solicitud, de tal suerte que las prestaciones económicas cuyo pago se ordena en lo resolutivo deberán serlo con los reajustes e intereses que dicha normativa ordena, según se expresará.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, no se emite pronunciamiento respecto de la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones deducida en el primer otrosí de folio 2, al haberse intentado en forma subsidiaria de la acción principal que resultó acogida.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, no se condenará en costas al Servicio Público demandado, al no resultar totalmente vencido.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y lo establecido en los artículos 1, 2, 63, 162, 163, 168, 172, 173, 425, 446, 485 y siguientes, y demás pertinentes del Código del Trabajo; artículo 1556 del Código Civil; 144 y 160 del Código del Procedimiento Civil, se resuelve:

**I.-** Que, SE RECHAZA la excepción de **incompetencia absoluta** del tribunal en razón de la materia para conocer de la denuncia de lo principal, conforme se obró en Audiencia Preparatoria.

**II.-** Que, SE RECHAZAN las excepciones perentorias de **enriquecimiento sin causa** y **prescripción**, opuestas por la denunciada respecto de la acción principal, conforme se expuso en el Motivo Duodécimo que precede.

**III.-** Que SE ACOGE la denuncia de lo principal de folio 2 sólo en cuanto se declara que el término anticipado de la designación a contrata del actor, don **JOSÉ LUIS LINCOÑIR GONZÁLEZ**, en virtud de Resolución Exenta RA N° 834/108/2018, de fecha 07 de mayo de 2018, constituye un **despido discriminatorio**, vulneratorio de los derechos fundamentales consagrados en



los numerales 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República y artículo 2 del Código del Trabajo, al haberse determinado por el demandado, **SERVICIO DE SALUD ARAUCO**, en razón de su opinión política, condenándose a éste último a pagar al primero las siguientes prestaciones:

a) Indemnización contemplada en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, por la suma de **\$ 33.908.710**.

b) Indemnización por lucro cesante, equivalente a la remuneración de 24 días de mayo de 2018, por la suma de **\$ 2.466.088**, y a la correspondiente a los meses de junio a diciembre de 2018, ambos inclusive, por la suma total de **\$ 21.578.270**

**IV.-** Que, SE RECHAZA la denuncia de lo principal, en la parte en que solicita las prestaciones consistentes en indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, compensación por feriado legal y proporcional e indemnización de perjuicios por daño moral, por los fundamentos señalados en el Motivo Duodécimo de este fallo.

**V.-** Que, se ordena al denunciado, **SERVICIO DE SALUD ARAUCO**, **el cese inmediato de conductas discriminatorias causas políticas**, conforme al artículo 495 N° 2 del Código del Trabajo.

**VI.-** Que, no se emite pronunciamiento respecto de la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones enderezada en el primer otrosí de folio 2, al haberse intentado en forma subsidiaria de la principal que resultó acogida, y asimismo, respecto de la excepción de incompetencia absoluta para conocer de aquella en razón de la materia, opuesta por la demandada en su contestación.

**VII.-** Que, las sumas señaladas deberán pagarse con los reajustes e intereses legales calculados conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**VIII.-** Que, no se condena en costas a la parte demandada, al no resultar totalmente vencida. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, ofíciase a la Dirección del Trabajo para los fines dispuestos en el artículo 495 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

**Rol T-8-2018. Sección Laboral.**



Dictada por **XIMENA ALEJANDRA VEGA MARTÍNEZ**, Juez Titular del Juzgado de Letras y Garantía de Lebu.



MXMLBYJR

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>