

Valdivia, primero de febrero del año dos mil diecinueve.

**VISTOS, OIDOS:**

**PRIMERO:** Que comparece ante este Tribunal en causa **RIT T-50-2018**, don ██████████  
██████████, profesión ██████████, ambos domiciliados en c ██████████  
██████████, demandando en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de **FISCO DE CHILE - MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS - DIRECCIÓN DE AEROPUERTOS - REGIÓN DE LOS RIOS**, persona jurídica de Derecho Público, ██████████, representada para estos efectos por el **CONSEJO DE DEFENSA DEL ESTADO**, Rol Único Tributario número 61.006.000-5, a través de su abogado ██████████, cédula de identidad número ██████████ ambos con domicilio en calle ██████████

Funda su denuncia en las razones de hecho y derecho que pasa a exponer:

**I. LOS HECHOS:**

1.- Vínculo que une a las partes. Desde el 1 de septiembre de 2014, el denunciante prestó servicios a la denunciada en calidad de profesional y bajo régimen a contrata, grado 6 EUS, en la Dirección Regional de Aeropuertos de la Región de Los Ríos, con residencia en Valdivia.

Lo anterior queda acreditado por Resolución de fecha 27 de agosto de 2014, DAP 056, que en el número 1 resuelve la contratación del denunciante en estamento profesional desde 1 de septiembre de 2014 y hasta el 31 de diciembre del mismo año y “mientras sean necesarias sus funciones”. El mismo numeral precisa que el profesional “hará uso de asunción inmediata de sus funciones”

El “considerando” de la antes dicha resolución precisa que “la persona que se contrata reúne los requisitos para cumplir funciones en el Estamento Profesional, en el grado que se señala”

Mediante Resolución N° 1215 de fecha 1 de septiembre de 2014 de la Dirección Nacional de Aeropuertos del Ministerio de Obras Públicas, el señor Bernardo Flores Silva es designado Director Regional de Aeropuertos de la Región de Los Ríos.

El denunciante al mes de marzo de 2018 recibía una remuneración ascendente a \$3.701.234.-

Señala que habrá que tener presente que con antelación a las funciones indicadas, don ██████████ ██████████, en calidad de planta, prestó servicios en la I. Municipalidad de La Unión como Secretario Comunal de Planificación desde el 6 de diciembre de 2012 y hasta el 1° de septiembre de 2014.

2.- *Funciones Director Regional de Aeropuertos.* El ejercicio del cargo de Director Regional de Aeropuertos supuso funciones de carácter general, ejecutivas, administrativas/operativas, funciones de personal, presupuestarias, etc.

Tales funciones vienen explicitadas en Resolución Exenta DP 755 de fecha 29 de junio de 2012, ello por reenvío de numeral 3 de Resolución DAP 1215 que en lo pertinente señala “ *ESTABLECESE que la persona designada, tendrá las mismas delegaciones de funciones y atribuciones que dispone la Resolución Exenta DAP N° 755 de fecha 29 de junio de 2012...*”

3.- Resolución DAP 519 deja sin efecto nombramiento antes dicho. El denunciante desempeñó el cargo de Director Regional hasta el 22 de marzo de 2018, fecha ésta en que a través de Resolución de



la Dirección Nacional de Aeropuertos del Ministerio de Obras Públicas, N° 519 de 22 de marzo de 2018, se deja sin efecto nombramiento.

Considerando de resolución antes indicada precisa que se deja sin efecto el nombramiento “por necesidades del servicio”

4.- Desde el 23 de marzo 2018 en adelante, el denunciante continuó desempeñándose como profesional en la citada Dirección Regional.

A mayor abundamiento desde la fecha de ingreso al servicio y hasta la fecha que se indicará, el denunciante ha mantenido vínculo interrumpido bajo el expediente de renovaciones o prórrogas de contrata continuas, sin solución de continuidad.

Sólo a vía ilustrativa, Resolución Exenta N° 105/50/2017 prorroga su contrata desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre del mismo año.

5.- Término anticipado de designación a contrata. 24 días después de dejar sin efecto nombramiento como Director Regional, esto es, con fecha 16 de abril de 2018 al denunciante se le notifica Resolución N° 105/48/2018 de la Dirección Nacional de Aeropuertos del Ministerio de Obras Públicas que pone término anticipado a designación contrata.

La citada resolución señala textualmente en la última línea de la letra a) RESUELVO: “por no ser necesarios sus servicios”

Misma resolución da cuenta pormenorizada de las contrataciones de que ha sido objeto el señor Flores, remontándose a períodos que van desde 1 de septiembre a 31 de diciembre de 2014; período 1 de enero a 31 de diciembre de 2015; 1 de enero a 31 de diciembre de 2016; 1 de enero a 31 de diciembre de 2017 y desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2018. Tales períodos de contratación han supuesto la dictación de 5 resoluciones, debidamente individualizadas como: Resolución DAP TR N° 56 de fecha 27 de agosto de 2014, Resolución Exenta N° 1683 de 28 de noviembre de 2014, Res DAP N° 1826 del 30 de noviembre de 2015, Res TRA M°105/34/2016, Res TRA N° 105/50/2017.

Expone que a renglón seguido en la misma resolución, se lee textualmente “Que, es necesario comunicar a Ud. que la Dirección de Aeropuertos, procederá a poner término anticipado de su contrata contemplada para el año 2018, en atención a que su contratación fue establecida para servir la función de Director Regional de Aeropuertos, cargo funcional y de exclusiva confianza de la autoridad de servicio.

Que, mediante resolución DAP Exenta N° 519 del 22 de marzo de 2018 que deja sin efecto su nombramiento de Director regional de la región de Los Ríos”

A continuación, la resolución refiere diversos dictámenes que justificarían el hecho que al denunciante no le ampara la institución confianza legítima. A saber, dictámenes 85700 y 6400 de 28 de noviembre de 2016 y 2 de marzo de 2018, respectivamente.

Desarrollando tal supuesto, se asevera “...el criterio de confianza legítima no resulta aplicable a los asesores de los Jefes de Servicio, función aplicable por analogía a los Directores Regionales, quienes desempeñan una labor estricta de confianza y de asesoría directa al jefe de Servicio, a menos que...”

6.- Dictámenes referidos en resolución que pone término anticipado a contrata.



Señala que habrá que tener presente que Dictamen 85700 de fecha 28 de noviembre de 2016 señala en lo pertinente “ Así, los actos administrativos en que se materialice la decisión de no renovar una designación, de hacerlo por un lapso menor a un año o en un grado o estamento inferior; o la de poner término anticipado a ella, deberán contener el razonamiento y la expresión de los hechos y fundamento de derecho en que se sustente por lo que no resulta suficiente para fundamentar esas determinaciones la expresión “por no ser necesarios sus servicios” u otras análogas” (el subrayado es nuestro)

El dictamen discurre en base a la necesaria fundamentación de todo acto administrativo, exigencia prevista en Ley de Bases de Procedimientos Administrativos (artículos 3, 11,41 Ley 19.880) así como de los propios artículos 6 y 7 de nuestra Carta Política en tanto el principio de juridicidad que informa el accionar de los órganos públicos presupone racionalidad en el actuar, la que, por cierto, se opone a todo accionar caprichoso o discriminatorio.

## II.- VULNERACIÓN GARANTIA CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 485 INCISOS 1 y 2 EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 19 N° 1 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE Y ARTICULO 2° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Expone que el artículo 485 del Código del ramo previene que el procedimiento de tutela laboral será aplicable a las cuestiones suscitadas en la relación laboral que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por tales, entre otros, los consagrados en el artículo 19 N° 1° de la Constitución Política de la República de Chile y artículo 2° del Código del Trabajo; siempre y cuando la vulneración sea consecuencia directa de los actos ocurridos en la relación laboral.

El inciso 2° del artículo 485 del código del ramo en relación al artículo 2°, hace extensivo el procedimiento de autos a la denuncia y protección ante actos discriminatorios de la manera en que allí quedan indicados. En la especie, su representado es un profesional idóneo, calificado siempre en lista 1.

La calificación funcionaria y la existencia de un régimen de contrata renovado anualmente desde el año 2014, y hasta el 31 de diciembre de 2018 en la última oportunidad; hacen que su representado se haya representado legítimamente la expectativa de seguir prestando servicios al órgano, por lo menos hasta fin de año.

Como queda dicho lo anterior no aconteció, ya que antes del plazo previsto y de la manera indicada; al denunciante se le notificó el término anticipado de contrata.

Dada las limitaciones del régimen a contrata y en la perspectiva de evitar trato arbitrario o discriminatorio por parte de los gobiernos de turno respecto de los funcionarios sujetos a tal régimen; se ha venido construyendo un conjunto de herramientas destinadas a fijar parámetros que no limitando las facultades del órgano público de poner término a las contrata, asegure sí una adecuada protección del funcionario.

En la dirección antes dicha, por de pronto, se ubica la posibilidad de hacer uso de este procedimiento. Antes de ello, queda asentado el hecho que las resoluciones administrativas, particularmente en materias como las de auto, deben ser debidamente fundadas. La fuente de tal exigencia deviene de la ley, y ha sido confirmada no sólo por la doctrina sino también por sendos fallos judiciales y por dictámenes del órgano contralor que discurren adicionalmente y por añadidura hoy en torno a una institución que viene reconociéndose como confianza legítima, institución que confirma la necesidad de



resoluciones fundadas tanto en los hechos como en el derecho para el caso de poner término anticipado a la contrata.

Tales salvaguardas no son observadas en la especie, por lo que el accionar del órgano deviene en arbitrario y discriminatorio. En efecto, el estándar dado por la necesaria motivación de todo acto administrativo no se cumple en este caso afectando con ello el principio de igualdad y no discriminación arbitraria.

A mayor abundamiento, ¿Qué significa la expresión por no ser necesarios sus servicios?

De suyo resulta evidente la vaguedad de la expresión empleada, razón por la cual no puede estimarse que tal enunciado responde a la exigencia de motivación del acto.

Sin perjuicio de lo cual, y desde el punto de vista fáctico ahora; la resolución incurre en un yerro toda vez que se estructura en base a un hecho inexistente o falso que es el que don [REDACTED] fue contratado para servir "la función de Director Regional de Aeropuertos". Tal aserto, permite que la resolución transite ahora sobre la pertinencia de la resolución que le pone término, en tanto, dado lo anterior, no le asistiría confianza legítima.

El supuesto sobre el que se levanta el razonamiento del órgano es falaz ya que don [REDACTED] fue contratado como profesional, y siguió prestando servicios en tal calidad después que le fuera notificada la resolución que lo alejó del cargo de director regional.

A mayor abundamiento, y como fuere señalado, se dejó sin efecto el nombramiento de Director Regional de Aeropuerto con fecha jueves 22 de marzo de 2018, reintegrándose al denunciante de inmediato a las funciones propias de un profesional. En esta última condición trabajó hasta el día 16 de abril de 2018.

Fuera inclusive de la falacia denunciada que dice relación a infracción al principio de motivación de los actos, en tanto, la resolución no establece causa razonada y se asienta en un yerro; la resolución igualmente resulta infundada en tanto se desdice del hecho que don [REDACTED] mantiene vínculo con el órgano sin solución de continuidad desde el año 2014 y hasta la fecha de término anticipado de designación de contrata.

En consecuencia, y más allá de lo denunciado respecto de los yerros que afectan la validez de la resolución; no es menos cierto que igualmente y de manera adicional el denunciante queda bajo el amparo de la institución legítima confianza, hecho que confirma la necesidad de haber fundado debidamente la resolución.

Por las razones antes dichas, el denunciado ha actuado arbitrariamente según queda establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo.

En efecto, el citado artículo previene que son actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en los motivos indicados en la norma, entre ellos la opinión política; que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En la especie, como consecuencia del cambio de gobierno y de conformidad a criterios políticos, se deja sin efecto el nombramiento de director regional reinstalando al denunciante en funciones propias de profesional.



No obstante a los pocos días de tal resolución, arbitrariamente se pone término a la contrata de la manera denunciada.

El accionar de la denunciada resulta discriminatorio afectando el principio de igualdad en tanto el término anticipado de la contrata no sólo carece de motivación, sino que conlleva un trato diverso al dado a otros profesionales, en la misma situación, a nivel nacional como acreditaremos en su oportunidad.

Por otra parte, y como resulta lógico; el accionar arbitrario y discriminatorio de que ha sido objeto el denunciante ha afectado consecuentemente su integridad psíquica en tanto inexplicablemente y de un día para otro es alejado del servicio.

### III.- INDICIOS DE LA VULNERACIÓN ALEGADA.

El artículo 493 del Código del Trabajo establece que cuando la parte denunciante aporta antecedentes que resulten indicios suficientes de la vulneración de derechos denunciada, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Constituyen indicios de la vulneración denunciada:

- a. Resolución Exenta N° 105/48/2018 que pone término anticipado a designación a contrata de fecha 16 de abril de 2018.
- b. Resolución DAP 519 de fecha 22 de marzo de 2018 que deja sin efecto nombramiento de denunciante en calidad de Director Regional de la Región de los Ríos.
- c. Certificado DAP N° 12 de fecha 13 de abril de 2018 que acredita que luego que se deja sin efecto el nombramiento, el denunciante “pasa a desempeñarse como un profesional más en la Dirección Regional, mediante resolución DAP 519 de la misma fecha” El Certificado es firmado por Violeta Marchant Celedón, Jefe Unidad Recursos Humanos. Dirección de Aeropuertos.

### IV.- EL DERECHO.

El artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo consagra el Procedimiento de Tutela Laboral. Este se aplica a las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores. La ley entiende infraccionada las garantías constitucionales cuando el empleador “limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial” Entre los derechos protegidos se encuentran el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, así como el artículo 2° del Código del Trabajo. Los hechos denunciados dan cuenta de trato discriminatorio así como la afectación a la integridad psíquica con ocasión del término anticipado de la relación laboral.

### V.- PETICIONES:

Solicita que en consecuencia de los hechos descritos, la denunciada deberá ser condenada:

- 1.- Declarándose que el empleador ha incurrido en vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación, ésta deberá ser condenada al pago de 11 remuneraciones u otro cualquier monto que se determine en equidad y justicia.



2.- De conformidad al artículo 492 del Código del Trabajo se solicita que el tribunal en la primera resolución disponga la suspensión de los efectos del acto impugnado, reasignándole al trabajador las funciones de que gozaba hasta antes de la resolución.

3.- Que se envíe copia de sentencia que declara la vulneración de derechos fundamentales a la Inspección del Trabajo para su registro.

4.- Que se condene en costas a la denunciada.

**SEGUNDO:** La demanda por su parte contesta la denuncia solicitando su rechazo con costas, por las consideraciones de hecho y derecho que expone. Alega en síntesis la demandada que sin perjuicio de la incompetencia absoluta que alegará, que controvierte la existencia de un vínculo laboral entre la demandante y el Fisco de Chile y, más aún, la procedencia de pago alguno. Como se dirá, la demandante, en virtud del vínculo a contrata con el MOP, se sujetaba a las normas del Estatuto Administrativo. Por ende, sostendremos que no ha existido despido en los términos del Código Laboral, puesto que la relación jurídica generada entre el señor Flores y la demandada ha sido una de carácter estatutaria, esto es, de Derecho Público, en la que la figura del despido es inexistente. Por lo demás, señalaremos que el Fisco de Chile se encuentra limitado por el principio de legalidad, debido a lo cual, careciendo de facultades para contratar personal regido por el Código del Trabajo, sólo puede contratar personas bajo la modalidad de contrata o a honorarios para la realización de cometidos específicos. En todo caso, y para el caso improbable de estimar SS., que la relación habida entre las partes ha sido una de carácter laboral, sostendremos la inexistencia de actos discriminatorios o vulneratorios de garantías constitucionales con ocasión del despido, por lo que deberá acreditar la parte demandante los actos denunciados en cuanto a que el supuesto despido obedece a motivaciones políticas. Así, la demanda de autos deberá ser rechazada en todas sus partes, con costas.

#### I. INCOMPETENCIA ABSOLUTA DEL TRIBUNAL EN RAZÓN DE LA MATERIA.

Conforme a lo señalado en el epígrafe, opongo la excepción perentoria de incompetencia absoluta del tribunal, en razón de la materia, fundado en lo siguiente:

Como se señaló precedentemente, entre la parte demandante y el MOP-DAP 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.

Por lo expresado, el presente 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, a lo cual cabe agregar 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 muta 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, el artículo 1° del Estatuto Administrativo, Ley 18.834, dispone que "las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo", con lo que 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, nos encontramos con que 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. Estamos, entonces, 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 se desprende 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 la parte demandada, 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 3° del citado artículo 1: "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, resulta aún más 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. 6° y 7° de la ley Fundamental, EL FISCO- MOP demandada, 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.

En efecto, 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.

Como se aprecia, queda 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.

En consecuencia, la acción laboral entablada en autos no es la vía judicial aplicable al caso de la demandante y, por consiguiente, SS., 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 corresponde.

## II. A TODO EVENTO, CONTROVERSIA DE LOS HECHOS.

Como se advierte precedentemente, solicito a SS., tener presente que controvierto expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que en el presente escrito de contestación fueren reconocidos en forma expresa. En particular, controvierto:

a) Que entre las partes hubiese existido una relación laboral basada en un contrato de trabajo y regida por el Código Laboral y, por ende, la existencia de un presunto despido vulneratorio o discriminatorio y la procedencia de las sanciones y prestaciones que se reclaman.

Consiguientemente, se niega la existencia de cualquier acto o hecho vulneratorio de las garantías constitucionales del denunciante, o cualquiera constitutivo de discriminación o acoso laborales susceptibles de ser declarados en esta denuncia de tutela.



b) Por otra parte, no es efectivo que la cesación de los servicios profesionales se haya producido por “despido”, como afirma la contraria, según lo que se expondrá.

c) En este contexto, y negando los argumentos de hecho de la demanda, el demandado se encuentra limitado por el principio de legalidad, en razón de lo cual, careciendo de facultades para contratar personal regido por el Código del Trabajo, sólo puede contratar personas bajo la modalidad de contrata o a honorarios para la realización de cometidos específicos como la de la especie.

d) Que el denunciante se encuentra amparado por la doctrina de la confianza legítima, toda vez que su contrata en el estamento profesional se realizó para el único objeto de desempeñar el cargo de Director Regional, cargo que reviste los caracteres propios de uno de confianza.

Debido a lo anterior queda establecido que no procede la acción ni las prestaciones reclamadas en el libelo, debiendo ser rechazado en todas sus partes, con costas.

### III. IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA, DADO QUE LA RELACIÓN ENTRE EL DEMANDANTE Y EL FISCO- MOP SE HA REGIDO POR NORMAS DE DERECHO PÚBLICO QUE EXCLUYEN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Conforme lo expresado precedentemente, durante todo el tiempo de duración de la relación a contrata entre el demandante y la DAP, se hicieron aplicables para la parte demandante las normas de la ley N° 18.834.

Ahora bien, dicha contrata se ciñó en primer lugar a las prescripciones de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales 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".

La modalidad a contrata, como ya se dijo antes latamente, se rige en toda su extensión por el Estatuto Administrativo, de modo que la aplicación del Código del Trabajo queda excluida totalmente. Huelga señalar que tal modalidad implica, necesariamente, el pago de las cotizaciones previsionales y de salud.

Luego, el actor ha desconocido la naturaleza misma de los principios que informaron su relación con el Estado, por cuanto nunca existió el vínculo de subordinación y dependencia en los términos que pretende, el que no es aplicable a las relaciones entre el Estado y su personal, en razón que dichas relaciones se encuentran sujetas a las disposiciones del Estatuto Administrativo que hace inaplicables las normas laborales.

Corolario de lo anterior, es que la vinculación de una persona natural con la Administración del Estado se encuentra regida absolutamente por las normas de la citada Ley 18.334, salvo que exista un estatuto de carácter público especial.

En consecuencia, la demandante sólo podría invocar una vinculación de prestación de servicios con el Estado, por gozar de un cargo “de planta”, de un cargo “a contrata”, o estar contratada a honorarios en virtud del artículo 11 de la misma ley.

Por otra parte, resulta oportuno establecer que la calificación de la conclusión de los servicios como “despido” aparece totalmente impropia, por cuanto una vinculación como la descrita no da derecho sobre la función desarrollada, por así establecerlo la ley: la vinculación a contrata es esencialmente



transitoria, para cumplir las funciones que indica el Estatuto Administrativo, y cuenta con regulación específica en cuanto a su duración, ya que las funciones se extienden como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, lo que junto a la cláusula “o hasta que sean necesarios sus servicios”, facultan a la autoridad competente para poner término anticipado a dicha contrata.

En suma, la vinculación de la parte demandante con la Administración del Estado se sujetó a las normas del Estatuto Administrativo y, por lo mismo, no resultan para ella aplicables las normas del Código del Trabajo.

#### IV. EN TODO CASO, INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO Y DE RELACIÓN LABORAL ENTRE LA DEMANDANTE Y EL FISCO- MOP.

Conforme el epígrafe, la demanda deberá ser también desechada por improcedencia de la acción, atendida la inexistencia de contrato de trabajo y de vínculo laboral entre la actora y el MOP-DAP.

La acción intentada por la contraparte es improcedente al carecer del derecho para obtener la satisfacción de las pretensiones contenidas en ellas, atendido que entre las partes medió una vinculación bajo la figura de la contrata, lo que excluye claramente la del contrato de trabajo.

Debe considerarse que la contratación de personal bajo estos regímenes se autoriza, además, por la Ley de Presupuesto del Sector Público y, por ende, la ejecución en una forma distinta conllevaría la vulneración del principio de legalidad del gasto público.

En primer lugar, la terminación de dicha contrata obedece a la regulación del Estatuto Administrativo y no al sistema establecido en el Código del Trabajo, por lo que no puede asimilarse a un “despido”, en los términos prescritos en este último.

Así las cosas, resulta del todo indiscutible que el vínculo jurídico que unía a las partes no es aquél de naturaleza laboral que es esgrimido erróneamente por la parte contraria, sino que uno de naturaleza claramente Administrativa, que escapa de la órbita del Derecho Laboral, no resultando aplicable dicha normativa a raíz de una interpretación subjetiva y arbitraria efectuada por la parte demandante.

Todo lo anterior desvirtúa la existencia de un empleador que actúa por cuenta y con recursos propios, como una continuidad desde la perspectiva laboral, y connota la particularidad y accidentalidad de los servicios.

Teniendo presente lo expuesto, es evidente que no puede considerarse que el término del servicio de la actora sea un “despido” como se le califica en la demanda.

Asimismo, es necesario reiterar que, en el hipotético caso de que US., considere que existen indicios de laboralidad en la relación que unió a la demandante con la demandada, ello no es motivo suficiente para que se pueda calificar dicha relación como laboral, ya que esa actuación iría en contra en contra de la legalidad imperante en Derecho Público.

Es por lo anteriormente dicho que, entre la parte demandante y EL FISCO- MOP nunca existió un contrato de trabajo ni menos una relación del tipo laboral sujeta al artículo 7° del Código del Trabajo, por lo que es absolutamente improcedente la acción mediante la cual solicita se declare que el actor fue objeto de un acto de discriminación o un despido injustificado, así como también se pretenda obtener indemnizaciones y prestaciones de índole laboral.



## V. INEXISTENCIA DE RELACIÓN REGIDA POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO, POR IMPEDIRLO NORMAS SOBRE LEGALIDAD PRESUPUESTARIA.

La parte demandante fue contratada con estricto apego a las normas del Estatuto Administrativo, como ya se ha dicho latamente.

EL FISCO- MOP no tiene facultades para contratar personal conforme a las normas del Código del Trabajo, por lo que, de haberlo hecho, la designación habría sido nula por infracción al principio de legalidad y su suscripción habría acarreado responsabilidades administrativas para el organismo.

En efecto, no debe olvidarse que los órganos del Estado desempeñan sus funciones de acuerdo a lo que se denomina Legalidad Dual. Por una parte, están las normas que fijan qué es lo que el órgano debe hacer y cómo hacerlo (legalidad competencial) y, por la otra, están las normas que destinan los recursos financieros para llevar a cabo las funciones encomendadas (legalidad presupuestaria).

Si se hubiera suscrito un contrato de acuerdo a las normas del Código del Trabajo se habría infringido el artículo 4 inciso 2º y 9 inciso 3º del D.L. N° 1263 de 1975 sobre Administración Financiera del Estado, en relación con los artículos 1º de las Leyes de Presupuesto de los años 2014 al 2017, en la partida y glosa que se indicarán.

El artículo 4º del D.L. N° 1263 establece y consagra el denominado principio de Legalidad del Gasto. Dicho artículo dispone:

“Todos los ingresos que perciba el Estado deberán reflejarse en un presupuesto que se denominará del Sector Público, sin perjuicio de mantener su carácter regional, sectorial o institucional.

Además, todos los gastos del Estado deberán estar contemplados en el presupuesto del Sector Público”.

Lo anterior significa que no puede haber erogación o gasto público sin habilitación legal previa (Ley Anual de Presupuestos) y que no se puede efectuar cualquier tipo de desembolso. Los únicos válidamente ejecutables son aquellos descritos en la tipología del clasificador presupuestario respectivo.

También se habría transgredido el inciso 3º del artículo 9º del mismo D.L. N° 1263, con arreglo al cual: “En los presupuestos de los servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575 se deberán explicitar las dotaciones o autorizaciones máximas relativas a personal. Para estos efectos, las dotaciones máximas de personal que se fijen incluirán al personal de planta, a contrata, contratado a honorarios asimilado a grado y a jornal en aquellos servicios cuyas leyes contemplen esta calidad”.

El principio de Legalidad del Gasto es de tanta importancia y trascendencia, que el legislador incluso ha previsto un tipo Penal especial para el caso de infracción consciente y deliberada. Nos referimos a la Malversación de Caudales Públicos en su variante descrita en el artículo 236 de Código Penal: “El empleado público que arbitrariamente diere a los caudales o efectos que administre una aplicación pública diferente de aquella a que estuvieren destinados, será castigado con la pena de (...)”.

En lo que respecta al FISCO- MOP, las únicas modalidades de contratación y consecuenciales compromisos de fondos que dicho organismo podía efectuar están expresados en las Leyes de Presupuesto de los respectivos periodos.



De esta suerte y, en estricto cumplimiento del citado artículo 9° del D.L. N° 1263, el Gasto en Personal considera sólo los siguientes aspectos:

a) Dotación máxima de personal. El personal a contrata podrá desempeñar funciones de carácter directivo que se le asignen o deleguen mediante resolución fundada del jefe de servicio, en la que deberá precisarse las referidas funciones.

b) Horas extraordinarias.

c) Autorización máxima para gastos en viáticos, en territorio nacional.

d) Convenios a honorarios.

e) Autorización máxima para cumplimiento artículo 73 de la Ley N° 19.882, Asignación por Funciones Críticas.

La descripción que antecede se repite invariablemente en todas las leyes de presupuesto y, como se ve, en ninguna de ellas se autoriza o permite la contratación sobre la base de un contrato regido por el Código del Trabajo.

Es imposible, en consecuencia, sostener que estamos ante un contrato de trabajo, no se ha configurado una relación de carácter laboral ni jamás habría podido hacerlo por existir una absoluta incompatibilidad legal entre el régimen del Código del Trabajo y la prestación de servicios que desarrolló la parte demandante para la demandada.

VI. ESPECÍFICAMENTE REFERIDO A LA TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, NO HA EXISTIDO DISCRIMINACIÓN.

A. No se desarrolla ni explicita 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. El denunciante se limita a señalar como supuestos indicios de vulneración las resoluciones que ordenan su desvinculación, pero, como dijimos, no desarrolla ninguna de sus afirmaciones respecto al supuesto acoso o discriminación denunciados.

Por tales simples, pero profundas razones, debe rechazarse la acción al respecto.

B. En subsidio de lo claramente asentado anteriormente, sostenemos la inexistencia de conducta o actos discriminatorios algunos, toda vez que la desvinculación de la demandante obedeció exclusivamente al ejercicio de las facultades que la contrata otorga a la autoridad pertinente.

Como hemos indicado latamente, la primera vinculación entre la demandante y EL FISCO- MOP se produce bajo la figura de la contrata, lo que lleva ineludiblemente a la conclusión de que es enteramente aplicable el Estatuto Administrativo. Esta circunstancia era conocida por la demandante, así como su natural consecuencia en cuanto a que un eventual término anticipado de la contrata era perfectamente posible por determinación de la autoridad. Así se manifiesta, en todo caso, en la comunicación escrita de su desvinculación.



SVXXXYXGMB

Sin perjuicio de lo anterior, negamos rotundamente algún ánimo o acciones discriminatorias denunciadas por la demandante, quien a todo evento debería probarlos, teniendo presente que el fundamento de la desvinculación se contiene en las resoluciones que ponen término a su cargo como Director Regional, primero, y a la que pone término anticipado a su contrata como profesional.

C. La relación -insuficiente- que hace el actor de aparentes hechos, propone encuadrar los mismos en una situación de discriminación con relación a otros profesionales a nivel nacional, en los términos del artículo 2 inciso 4º del Código del Trabajo. Mas, como indicáremos, la proposición fáctica es insuficiente, sea para hacer una defensa al respecto, menos para poder calificarla como susceptible de una tutela jurisdiccional.

Con respecto al artículo 19 N° 1 de La Constitución de la República, no existe ningún desarrollo, quedándose en la mera cita del precepto. Así, menos vulneratorio del mismo podría entenderse algún acto, desde que éste no se precisa, ni tampoco alguna de las hipótesis de garantías constitucionales del señalado precepto.

#### VII. NO PROCEDE LA INVOCACIÓN DE LA LEGÍTIMA CONFIANZA.

En efecto, el demandante sostiene que, habiendo estado vinculada a contrata, se encuentra amparado por la doctrina de la legítima confianza, contenida en el Dictamen de la Contraloría General de la República N° 6.400, de 2018.

Sin embargo, se consigna en las instrucciones de la Contraloría General de la República antes referidas, que el criterio en cuestión (confianza legítima), no resulta aplicable respecto a los jefes de gabinete y asesores en gabinetes de ministros, subsecretarios y jefes de servicios. En efecto, atendida la naturaleza de confianza que existe entre esas autoridades y quienes desarrollan las labores comentadas, estos servidores no se encuentran beneficiados con la confianza legítima de que trata la referida instrucción, situación aplicable al demandante, toda vez que este fue contratado exclusivamente para servir un cargo de suyo de confianza de la autoridad administrativa de turno, cual es la ser Director Regional del Servicio de que se trata, esto es la Dirección de Aeropuertos, salvo que acredite haber sido objeto de dos renovaciones anuales de sus contrataciones en otra dependencia de la misma institución, antes de desempeñarse en ese cargo, situación que NO acontece en la especie, puesto que precisamente renunció a su anterior Servicio, I. Municipalidad de la Unión, para ingresar a la Dirección de Aeropuertos. En otras palabras, el señor Flores fue vinculado a contrata con el único y exclusivo fin de desempeñarse como Director Regional (habría prestado servicios como profesional durante 4 días, desde el 27 de agosto de 2014 al 1 de septiembre del mismo año), tal como se explicita en la misma demanda, de modo que las renovaciones de la contrata en el estamento profesional se efectuaron con el fin señalado. Así, no existe manera alguna en que el señor Flores pudiera haberse representado que era contratado para desempeñarse en el estamento profesional. En consecuencia, la legítima confianza no resulta aplicable al caso de marras.

El criterio señalado tiene respaldo jurisprudencial; en fallo de fecha 14 de junio de 2018, la Cuarta Sala de la Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago resolvió: *“DECIMO: Que también corresponde revisar si resulta discriminatorio el argumento dado por la parte recurrida en su informe referido a que las labores desempeñadas por el recurrente, sin ser de exclusiva confianza, descansan en una relación de confianza pues estaban vinculadas de manera estratégica a los lineamientos desarrollados por la Administración del gobierno precedente, por lo que se estimó que ante la carencia de una confianza técnica la autoridad confiara esta labor al Departamento de Relaciones Laborales de la División de*



*Gestión y Desarrollo de las Personas de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, al estar premunido de mayores competencias y que era coherente con los lineamientos estratégicos de la actual autoridad.*

*Al respecto, cabe señalar que tal fundamento, si bien no fue explicitado en la resolución recurrida, no permite -conocido que es- atribuir arbitrariedad o ilegalidad en su consideración. En efecto, el actor ha podido conocer que las labores por él desarrolladas, ya no se estiman necesarias porque serán encomendadas por redefinición de funciones a otro departamento que cuenta con dotación suficiente para asumirlas; añadiéndose ahora la circunstancia que la autoridad tiene una mayor confianza técnica en el otro departamento, aspectos que resultan razonables si se tiene presente la naturaleza de las funciones y la reorganización de las mismas.*

*UNDECIMO: Que en cuanto al principio de confianza legítima que esgrime el actor en orden a que se desempeñaba en el cargo al que se ha puesto término desde el año 2015 y que sucesivamente fue prorrogado en aquel, vulnerándose dicha confianza con el acto administrativo de término del cargo a contrata, cabe desestimar tal cuestionamiento en atención a que el recurrente estaba en conocimiento de la calidad de su designación, que al ser a contrata supone una transitoriedad de temporalidad y de necesidad en el nombramiento. En efecto, su designación no sobrepasaba el 31 de diciembre de cada año y; enseguida su labor estaba sujeta a la necesidad del servicio que prestaba, de tal forma que verificándose el plazo establecido o la ausencia de la condición fijada, el cargo que desempeñaba debía cesar.*

*DUODECIMO: Que conforme a lo razonado, al descartarse ilegalidad o arbitrariedad de la decisión, se hace innecesario analizar la afectación de las garantías constitucionales invocadas en el recurso.”*

Por otro lado, señala que se deberá tener presente que el denunciante alega, confusamente, que la resolución que lo desvincula carece de motivación y, al mismo tiempo, que las motivaciones que contiene la Resolución N° 105/48/2018 son insuficientes; es decir, resulta innegable que el denunciante se encuentra en desacuerdo con las motivaciones o fundamentos de la mentada resolución, circunstancia que no es suficiente para configurar una vulneración de derechos como la denunciada.

En suma, es evidente que la pretensión de la demandante en cuanto a encontrarse amparada por la doctrina de la legítima confianza, carece de todo sustento y es manifiestamente contraria al texto expreso del dictamen N° 6.400, ya referido.

Solicita en definitiva se declare la incompetencia absoluta del tribunal, o, en subsidio y por las demás razones, se rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

**TERCERO:** En la audiencia preparatoria se hizo la relación somera de la demanda y de la contestación, se llamó a las partes a una conciliación sin resultados positivos, se contestó el traslado a la excepción de incompetencia opuesta, solicitándose el rechazo de la misma quedando su resolución para definitiva. Se recibió la causa a prueba, se fijaron los hechos controvertidos y se ofreció la prueba a rendir.

**CUARTO:** Que en la audiencia de juicio la parte denunciante incorporó las siguientes probanzas para acreditar sus alegaciones, las que han sido valoradas conforme a las normas de la sana crítica:

1.- Resolución Exenta N° 105/48/2018 de fecha 16 de abril de 2018, que pone término anticipado de designación a contrata.



2.- Resolución DAP 519, Dirección de Aeropuerto, de fecha 22 de marzo de 2018 que deja sin efecto Resolución DAP 1215.

3.- Resolución Dirección de Aeropuerto, DAP 1215, de fecha 1 de septiembre del año 2014.

4.- Dirección de Aeropuerto certificado DAP 12, de fecha 13 de abril de 2018.

5.- Certificado extendido por Servel de fecha 1 de agosto de 2018, que da cuenta de militancia política del denunciante.

6.- Dirección de Aeropuerto, registro de asistencia y horario, del denunciante de autos correspondiente a los meses de marzo y abril del año 2018.

7.- Ministerio de Obras Públicas, 4 cometidos de servicio del denunciante, que se identifican:

a) N° 000048 de fecha 3 de abril de 2018, timbre de oficina de partes de la Dirección de Aeropuertos de fecha 3 de abril del año 2018.

b) N° 000051 de fecha 9 de abril de 2018, timbre de oficina de partes de la Dirección de Aeropuertos de fecha 9 de abril del año 2018.

c) N° 000049 de fecha 9 de abril de 2018, timbre de oficina de partes de la Dirección de Aeropuertos de fecha 9 de abril del año 2018.

d) N° 000056 de fecha 12 de abril de 2018, timbre de oficina de partes de la Dirección de Aeropuertos de fecha 12 de abril del año 2018.

8.- Listado de funcionarios dirección de Aeropuertos meses de marzo y julio de 2018, bajadas desde la página transparencia aeropuertos.gov.cl/transparencia/dotación contrata.

9.- Liquidación de remuneraciones del denunciante desde septiembre 2017 a abril del año 2018.

10.- 3 hojas de calificación del denunciante correspondiente a los períodos:

a) 1 de septiembre del año 2014 al 31 de agosto del año 2015.

b) 1 de septiembre del año 2015 al 31 de agosto del año 2016.

c) 1 de septiembre del año 2016 al 31 de agosto del año 2017.

11.- Certificado Municipalidad de La Unión de fecha 24 de abril del año 2018.

12.- Intercambio de correos electrónicos de fecha 21 de julio del año 2015, entre don [REDACTED] Seremi Desarrollo Social y el denunciante, asunto modificación ficha IDI.

13.- Reporte Ficha IDI. Proceso presupuestario 2018, proyecto de normalización aeródromo aeropuerto municipal Los Maitenes de Villa Vieja.

14.- Correo electrónico de fecha 17 de abril del año 2017 remitido por el denunciante a don [REDACTED] en que se adjunta informe topográfico de revisión y mantención de luces pista mantención, el que comprende 12 fotografías.

15.- Correo electrónico de fecha 3 de octubre del año 2017, dirigido a [REDACTED] otro de la misma fecha don [REDACTED] adjuntando ficha IDI y la ficha exploratorio para su creación en el sistema.



- 16.- Correo electrónicos de fecha 17 de noviembre del año 2017, dirigido a [REDACTED], cadena de correos entre el denunciante y doña [REDACTED] de fecha 16 de noviembre del año 2017, cadena de correos entre el denunciante y doña [REDACTED] de fecha 16 de noviembre del año 2017.
- 17.- Reportes de ficha IDI proceso presupuestario del año 2017, conservación rutinaria aeródromo Pichoy.
- 18.- Reporte ficha IDI proceso presupuestario 2015, conservación rutinaria aeródromo Las Marías.
- 19.- Certificado de la Universidad de Concepción respecto de participación de curso del denunciante.
- 20.- Correo electrónico de fecha 3 de abril del año 2018, de don [REDACTED] para don [REDACTED], asunto consulta asignación de funciones.
- 21.- Correo electrónico de fecha 3 de abril del año 2018 dirigido por don [REDACTED] a don [REDACTED].
- 22.- Correo electrónico de fecha 2 de abril del año 2018, dirigido por don [REDACTED] a don [REDACTED], asunto situación laboral del denunciante.
- 23.- Prorroga de contrato de cargo que indica resolución exenta N°10550 del año 2017, resolución 105/34/2016 prorroga de contrato de cargo que se indica, renueva contrato de persona que se indica resolución DAT 1826 de fecha 30 de noviembre del año 2015.
- 24.- Oficio circular 26 de fecha 21 de noviembre del año 2012, del Ministerio de Hacienda respecto al tratamiento de las contratatas.
- 25.- Documento estructura orgánica del Ministerio de Obras bajado desde la página web transparencia Mop.cl
- 26.- Exhibición de documentos de Contratatas y renovación del denunciante de los años 2014 y 2015.
- 27.- Exhibición de documentos de Resolución exenta DAP 755 de fecha 29 de junio del año 2012, que fija las funciones de los Directores Regionales de Aeropuertos.
- 28.- Absolución de posiciones de doña [REDACTED], quien previo juramento legal, declara en los términos que constan en el registro oficial de audio de este Tribunal.
- 29.- Testimonial de don [REDACTED], ingeniero constructor, domiciliado en calle Yungay 621, 4° piso, Valdivia, quien previo juramento legal, declara en los términos que constan en el registro oficial de audio de este Tribunal.
- 30.- Testimonial de don [REDACTED], arquitecto, con domicilio en Intendencia Regional, O'Higgins N°543, 3° piso, quien previo juramento legal, declara en los términos que constan en el registro oficial de audio de este Tribunal.
- 30.- Oficio del Ministerio de Obras Públicas, Dirección de Aeropuertos, ordinario N° 18 el cual informa el estado de las contrataciones de los Directores Regionales y su mantención como Directores o Profesionales, dentro del servicio.

**QUINTO:** Que en la audiencia de juicio la parte demandada incorporó las siguientes probanzas para acreditar sus alegaciones, las que han sido valoradas conforme a las normas de la sana crítica:



SVXXXYXGMB

- 1.- Resolución DAP N°056, de fecha 27 de agosto del año 2014, el designa a contrata a persona que indica.
- 2.- Oficio Ordinario N°449, de fecha 3 de septiembre del año 2014, del Intendente de Los Ríos, a Director Nacional de Aeropuertos.
- 3.- Resolución DAP N°1215, de fecha 1 de septiembre del año 2014, que designa Director Regional de Aeropuertos de Los Ríos.
- 4.- Resolución DAP N° 1683, de fecha 28 de noviembre del año 2014, que renueva contrata a personas que indica.
- 5.- Resolución DAP N° 1826, de fecha 30 de noviembre del año 2015, que renueva contrata a persona que indica.
- 6.- Resolución TRA N° 105/34/2016, de fecha 30 de noviembre del año 2016, que renueva contrata de cargos que indica.
- 7.- Resolución TRA N° 105/50/2017, de fecha 29 de noviembre del año 2017, que renueva contrata de cargos que indica.
- 8.- Resolución DAP N° 519, de fecha 22 de marzo de 2018, que deja sin efecto resolución N° 1215 de fecha 1 de septiembre de 2014.
- 9.- Resolución Exenta, RA, N°105/48/2018, de fecha 16 de abril del año 2018, que pone término anticipado a designación a contrata.
- 10.- Testimonial de don [REDACTED], ingeniero constructor, domiciliado en [REDACTED] [REDACTED] piso, Valdivia, quien previo juramento legal, declara en los términos que constan en el registro oficial de audio de este Tribunal.

**Y CONSIDERANDO:**

**SEXTO: EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA ABSOLUTA DEL TRIBUNAL:** Funda la excepción el demandado en síntesis en que, dado que no existe relación laboral entre las partes, sino que una relación que se rige por las normas de derecho público y no por el Código del Trabajo, debe acogerse la excepción de incompetencia absoluta en relación a la materia. Alega que las normas laborales no son aplicables a las relaciones contractuales de los funcionarios públicos con el Fisco que se rigen por el Estatuto Administrativo, que dispone en su artículo 1 que “las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo”, lo que excluye la aplicación del Código del Trabajo. Agrega que los empleos a contrata son esencialmente transitorios y que durarán como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año conforme lo regula el artículo 3 y 10 del Estatuto Administrativo. Funda su excepción además en lo disputo en el artículo 12 del Código del Trabajo y en el principio de legalidad.

Al contestar el traslado conferido, el denunciante alega en síntesis que la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal debe ser rechazada, en primer término que jamás han alegado que exista una relación laboral como indica la contraria y en segundo lugar porque la jurisprudencia en forma reiterada y fundándose en lo dispuesto en los artículos 1° y 420 del Código del Trabajo, ha resuelto que este



Tribunal del Trabajo, es competente para conocer de las denuncias por vulneración de derechos fundamentales, toda vez que el funcionario público también tiene la calidad de trabajador y porque el Estatuto Administrativo no regula la materia, por tanto tiene aplicación supletoria el Código del Trabajo.

**SÉPTIMO:** Que se rechazará la excepción de incompetencia absoluta interpuesta por la demandada toda vez que este Tribunal es competente para conocer todas aquellas materias referidas a la vulneración de derechos fundamentales de los funcionarios públicos, cualquiera sea su modalidad de contratación, afirmación que se funda en lo dispuesto en el artículo primero del Código del Trabajo, norma que expresamente dispone que:

*“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.*

*Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.*

*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...”*

En otras palabras, dado que los estatutos que rigen a los funcionarios o trabajadores de la administración del Estado, no contienen normas referidas a un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, deberá aplicarse el procedimiento contenido en el Código del Trabajo en forma supletoria cualquiera sea su forma de contratación, lo que otorga competencia a esta tribunal para conocer la acción de tutela de derechos fundamentales. Así también lo ha resuelto la E. Corte Suprema en diversos fallos de unificación. Por las razones expuestas, se rechazará la excepción de incompetencia opuesta respecto de la acción de tutela interpuesta en estos autos.

A mayor abundamiento, serán desestimados desde ya los fundamentos de la excepción opuesta porque parten de la base de que la denunciante alegó “existencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo” en circunstancias que de una simple lectura de la denuncia se desprende que ninguna alegación hizo el denunciante en tal sentido, reconociéndose en todo momento como un funcionario público a contrata.

**OCTAVO: EN CUANTO AL FONDO:** El denunciante alega que la denunciada vulneró su derecho a la integridad síquica y a la no discriminación toda vez que con fecha 22 de marzo del año 2018, se dejó sin efecto su nombramiento como Director Regional de la Dirección de Aeropuertos de la Región de Los Ríos, y posteriormente con fecha 16 de abril del año 2018, y fundándose en el hecho de que ya no es Director Regional se dispone por resolución exenta el término anticipada de su contrata en circunstancias que habría sido contratado como profesional a contrata y que el cargo de Director Regional lo fue solo por delegación de funciones, hecho que considera discriminatorio por cuanto se produce como consecuencia al cambio de gobierno y como consecuencia de criterios políticos, no obstante estar amparado por la doctrina de legítima confianza, toda vez que prestó funciones para la demandada desde el año 2014, hasta la fecha del término anticipado de la contrata ya indicado, dándose un trato diverso al dado a otros profesionales en la misma situación a nivel nacional como se acreditará en su oportunidad.



Alega que estos hechos además han provocado vulneración a su integridad síquica ya que inexplicablemente y de un día para otro es alejado del servicio. Alega que en la resolución que pone término anticipado de la contrata se indica que el motivo de dicho término es que no son necesarios sus servicios, frase que estima que no cumple con los estándares de fundamentación exigidos a la Administración por un lado, y por otro lado se base en un hecho falso cual es que fue contratado para servir la función de Director Regional de Aeropuertos, toda vez que él fue contratado como profesional, lo cual se ve confirmado con el hecho de que después de que se le quitó el cargo de Director Regional, continuó trabajando como profesional casi un mes, hasta que se puso término anticipado a la contrata. La demandada por su parte al contestar la demanda en síntesis controvierte que haya existido relación laboral, que haya existido un despido, que se haya cometido algún acto que vulnera las garantías constitucionales del denunciante, que el denunciante se encuentre amparado por la doctrina de la confianza legítima, y todos los hechos invocados por el demandante, salvo los expresamente reconocidos. Alega que la vinculación entre las partes se sujetó al Estatuto Administrativo ya que el demandante era un funcionario a contrata y por lo tanto no resultan aplicables las normas del Código del Trabajo.

En relación a la vulneración alegada indica que en la demanda no se explica ni desarrolla algún acto concreto de vulneración de garantías constitucionales imputándose solo a generalidades, razón por la cual debe rechazarse la acción de tutela y en subsidio de ello sostiene que no existen actos vulneratorios, que la desvinculación obedeció exclusivamente al ejercicio de las facultades que la contrata otorga a la autoridad competente.

Alega por último la demandada que, en este caso no procede la invocación del criterio de la legítima confianza toda vez que Contraloría General de la República ha determinado que dicho criterio no resulta aplicable a los Jefes de Gabinetes, asesores de Gabinetes de los Ministros, Subsecretarios y Jefes de Servicios, atendida la naturaleza de confianza existente entre las autoridades y quienes desarrollan las citadas labores, situación aplicable al denunciante toda vez que fue contratado exclusivamente para servir un cargo de confianza de la autoridad administrativa, esto es de Director Regional de la Dirección de Aeropuertos. Alega que el denunciante fue contratado exclusivamente para desempeñarse como Director Regional de la Dirección de Aeropuertos de la región de Los Ríos, sin que exista razón alguna para que se represente que fue contratado como profesional en razón de lo cual la legítima confianza no es aplicable al caso de marras.

**NOVENO: AFECTACIÓN A LA INTEGRIDAD SÍQUICA:** Las probanzas rendidas, a saber informe psicológico del denunciante y la declaración del psicólogo tratante, dan cuenta de que efectivamente el demandante se vio afectado psicológicamente por la desvinculación laboral de la cual fue objeto, sin embargo, esa sola circunstancia no permite dar lugar a la acción tutelar toda vez que no cabe duda alguna de que cualquier desvinculación genera afectación a la psiquis de los trabajadores, como ocurre en el caso que nos convoca, pero no necesariamente ello corresponderá a una vulneración de derechos fundamentales propiamente tal, toda vez que el grado de afectación dependerá de las condiciones psicológicas particulares del trabajador y toda vez que tal acto de desvinculación consistente en la resolución que pone término anticipado a la contrata administrativa, por sí misma, pura y simplemente, no puede estimarse como lesiva, ya que su dictación es una facultad del ente administrativo, autorizada por el legislador en el Estatuto Administrativo, salvo que se asocie a otros hechos que revistan al despido de especial agravio, lesionando el derecho a la integridad síquica, sin embargo, en el caso que nos convoca no se alegó que se haya cometido algún acto por parte de la demandada distinto a la dictación de la citada resolución, por el cual pudiese estimarse que el despido es lesivo de derechos fundamentales.



En otras palabras, con ocasión o al momento de la desvinculación, la demandada no cometió actos verbales o físicos que pudieren estimarse lesivos de su derecho a la integridad psicológica del denunciante, ya que no se injurió, ofendió, ni se maltrató de palabra al actor, no se usaron palabras insultantes, groseras ni violentas, tampoco se le despidió a viva voz ni en público sino que a través de una resolución administrativa, no se hizo público el despido, ni sus razones y por último tampoco se despidió usando violencia física de ningún tipo, nada dijo ni hizo la demandada al momento de la desvinculación, salvo dictar y notificar la resolución que puso término anticipado a la contrata del actor. En efecto, para que se considere que con ocasión del despido se han lesionado derechos fundamentales, dicha vulneración debe ser consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral (artículo 485 inciso primero del Código del Trabajo), entendiéndose que existe vulneración cuando el empleador limita el pleno ejercicio de los derechos protegidos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial (artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo), y existiendo indicios suficientes de la vulneración alegada, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad (artículo 493 del Código del Trabajo), sin embargo en el caso que nos convoca no existen indicios suficientes por las razones ya latamente detalladas.

**DÉCIMO: DISCRIMINACIÓN POLÍTICA: HECHOS ACREDITADOS:** Las pruebas rendidas por las partes, apreciadas conforme a la sana crítica, permiten tener por acreditados los siguientes hechos:

1.- Que el denunciante ingresó a prestar servicios a contrata para la denunciada a contar del 1° de septiembre del año 2014, hasta el 31 de diciembre del año 2014, y mientras sean necesarios sus servicios, en el estamento profesional del servicio, en calidad de Ingeniero civil industrial en el grado 6 E.U.S, de la Dirección Regional de Aeropuertos de la Región de Los Ríos, con residencia en Valdivia. Este hecho se tiene por acreditado con la resolución DAP N° 056 (TR), acompañada a la causa y no objetada,

2.- Se tendrá por acreditado que con fecha 1 de septiembre del año 2014, por resolución DAP N° 1215 (Exenta), se designó al denunciante como Director Regional de la Dirección Nacional de Aeropuertos, con residencia en la región de Los Ríos. Este hecho se tiene por acreditado con la correspondiente resolución acompañada a la audiencia de juicio y no objetada.

3.- Se tendrá por acreditado que la contrata del denunciante fue prorrogada para los años 2015, 2016, 2017 y 2018, por las resoluciones DAP N°1683 (Exenta); DAP N°1626 (Exenta); TRA N°105/34/2016 y por resolución RA N°105/50/2017, respectivamente las cuales fueron acompañadas a la causa y no objetadas.

4.- Se tendrá por acreditado que el denunciante se encuentra con afiliación política vigente al Partido Por la de Democracia, al cual ingresó con fecha 21 de junio del año 2013.

5.- Se tendrá por acreditado además que el denunciante al momento de la desvinculación se encontraba en lista 1 de distinción según da cuenta el certificado DAP N° 12, emitido con fecha 13 de abril del año 2018, por la jefe de Unidad de Recursos Humanos de la Dirección de Aeropuertos, certificado acompañado a la causa y no objetado.

6.- Se tendrá por acreditado además que el denunciante durante el período que prestó servicios para la denunciada no fue sometido a ningún proceso sumarial, este hecho se tendrá por acreditado con el certificado DAP N° 12, acompañado a la causa y no objetado.

7.- Se tendrá por acreditado con la Resolución DAP N° 519 Exenta dictada con fecha 22 de marzo del año 2018, no objetada, que el Director Nacional de Aeropuertos, determinó dejar sin efecto la Resolución DAP N° 1215, en la cual se designó como Director Regional de Los Ríos al denunciante.



8.- Se tendrá por acreditado con la Resolución Exenta RA N° 105/48/2018, dictada con fecha 16 de abril del año 2018, no objetada, que se puso término a la contrata del denunciante “contemplada para el año 2018, en atención a que su contratación fue establecida para servir la función de Director Región de Aeropuertos, cargo funcional y de exclusiva confianza del servicio”. Indica además la citada resolución que de acuerdo a lo anterior y conforme a las instrucciones de Contraloría al denunciante no lo ampararía la confianza legítima ya que el criterio de legítima confianza no resulta aplicable a los asesores de los jefes de servicios, función aplicable por analogía a los Directores Regionales, quienes desempeñan una labor de estricta confianza y de asesoría directa al jefe del servicios, a menos que acrediten haber sido objeto de dos renovaciones anuales de sus contrataciones en otra dependencia de la misma institución, antes de desempeñar sus función de Director Regional lo que en la especie no ocurre. Dicha resolución resuelve poner término anticipado a la designación a contrata del denunciante como profesional, asimilado al grado 6 Escala Única de Sueldo, por no ser necesarios sus servicios.

9.- Se tendrá por acreditado con el oficio de la Jefa de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección de Aeropuertos emitido con fecha 29 de agosto del año 2018 que, de los ochos Directores Regionales de Aeropuertos con cargos vigentes el año 2017, tres de ellos se mantuvieron en sus cargos el año 2018, 5 de ellos se permanecieron en el servicio como profesionales, y dos de ellos fueron desvinculados, uno de los cuales fue el denunciante de autos.

**UNDECIMO:** Los hechos detallados en el considerando anterior configuran a juicio de esta Magistrado indicios suficientes de que el denunciante de estos autos, fue despedido por razones políticas, toda vez que tales hechos permiten tener por acreditado que el denunciante, es desvinculado, en el mes de abril del año 2018, época que coincide con la época del cambio de Gobierno, adelantándose el vencimiento de su contrata que tenía vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2018, a pesar de tener excelentes calificaciones en el desempeño de su cargo. Se acreditó además que el denunciante es militante del Partido Por la Democracia, y es un hecho notorio y además se desprende del Decreto Exento N°332 del año 2014 que establece el orden de subrogación de la Seremi del Mop de los Ríos acompañado a la audiencia de juicio, que posteriormente, en el mes de mayo del año 2018, fue nombrado en el cargo de Director Regional de Aeropuertos don Johnny Herrera Laubscher, quien fuera Seremi de Economía en esta Región en el primer Gobierno del Presidente Sebastián Piñera. También se ha podido tener por acreditado que la mayoría de los Directores Regionales nombrados en el Gobierno anterior, se mantuvieron en el servicio desempeñándose con profesionales, es decir, si bien se puso término a sus nombramientos de Directores Regionales, continuaron trabajando como profesionales, que es precisamente la situación que alega el demandante debió haber ocurrido con él y por la cual reclama que existió un trato discriminatorio.

Por lo demás la demandada alega que el cargo del denunciante era un cargo de legítima confianza, sin embargo, no acredita dicha alegación, toda vez que no acompaña ningún documento administrativo oficial que así lo acredite, ni el testigo ofrecido nada indica al respecto.

Por último, se acreditó en la causa que la contrata del actor fue renovada en cuatro oportunidades, circunstancia por la cual se le debe aplicar el criterio de legítima confianza en su cargo conforme a lo que ha dictaminado reiteradamente Contraloría General de la República.

Los indicios que se han descritos son múltiples, y a juicio de esta Magistrado suficientes para considerar que el término anticipado de la citada contrata obedeció a razones políticas.

**DUODECIMO:** Que establecido entonces que existen indicios suficientes de discriminación, corresponde que la demandada explique los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Para tales efectos, rindió la prueba detallada en el considerando 5° de este fallo y que ha sido apreciada conforme a las normas de la sana crítica. Tales probanzas a juicio de esta



Magistrado no permiten explicar el fundamento de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por diversas razones que paso a exponer.

En primer lugar, porque existe una serie de inconsistencias y contradicciones que se desprenden de los hechos referidos en la contestación y de los hechos que se han podido establecer a través de la prueba que rindió. Así las cosas, el demandado invoca en reiterados acápite de su contestación, la improcedencia de la demanda por no existir un contrato de trabajo, ni relación laboral entre las partes, sino que una relación de Derecho Público, sin embargo como ya se ha señalado, tales alegaciones no pueden ser consideradas por cuanto el procedimiento de tutela es aplicable a los funcionarios públicos por no tener el Estatuto especial que los rige, un procedimiento que cautele la vulneración de derechos fundamentales y porque el denunciante jamás ha alegado existencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo.

En lo relativo a la discriminación denunciada, la demandada alega que solo se imputan generalidades y que la desvinculación obedeció exclusivamente al ejercicio de las facultades que la contrata otorga a la autoridad pertinente según lo dispuesto en el Estatuto Administrativo, negando que existe vulneración alguna, alegaciones no explican los fundamentos de las medidas adoptadas ni su proporcionalidad, ya que el mero uso de una facultad no implica que esa facultad esté correcta y legalmente ejercida y en todo caso las probanzas rendidas por la demandada nada aportan en orden a fundamentar el término anticipado de la contrata del actor.

Por las razones expuestas, se acogerá la denuncia de tutela de derechos fundamentales en lo resolutive de este fallo, por cuanto se acreditaron indicios suficientes de haberse desvinculado al actor por razones políticas y la demandada no pudo acreditar el fundamento de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

**DECIMOTERCERO: BASE DE CÁLCULO E INDEMNIZACIONES A PAGAR:** Para efectos de cálculo de las indemnizaciones a pagar se tomará como base la suma de \$2.684.150.- toda vez que de las liquidaciones acompañadas por el denunciante se desprende que esa era la suma con la que mes a mes se remuneraba a el denunciante y no la solicitada que corresponde al mes de marzo del año 2018, por cuanto el mes de marzo no corresponde al último mes trabajado y por cuanto dicha liquidación viene abultada con una serie de bonos cuya periodicidad no se acreditó en la causa.

**DECIMOCUARTO:** La demás prueba incorporada, en nada modifica lo resuelto por haberse logrado la plena convicción del Tribunal con la citada, en todo caso, ha sido valorada en la forma señalada y detallada en los considerandos pertinentes y se encuentra registrada en el registro oficial de audio de este Tribunal.

Y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 445, 446 y siguientes, y 485 y siguientes del Código del Trabajo, Ley 18.834, y demás normas citadas, se resuelve:

I.- EN CUANTO A LA EXCEPCION OPUESTA: Se rechaza la excepción de incompetencia absoluta, por los fundamentos expuestos en las consideraciones respectivas.

II.- EN CUANTO AL FONDO:

1.- Se acoge la denuncia de tutela laboral interpuesta por el denunciante, en contra de la denunciada, ambas ya individualizadas, sólo en cuanto se declara que la denunciada incurrió en actos de discriminación por razones políticas al momento del término anticipado de la contrata del actor. Las demás peticiones se rechazan por improcedentes.

2.- Se condena a la demandada a pagar al demandante una indemnización especial de tutela prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 6 remuneraciones, por un total de \$16.104.900.-



3.- La suma anteriormente señalada devengará intereses y reajustes consignados en el artículo 173 del Código del Trabajo.

4.- No se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

5.- Remítase copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo de Valdivia para su registro una vez ejecutoriada que sea esta sentencia.

Registre, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**RIT: T-50-2018**

**RUC: 18-4-0116571-8**

Dictada por doña **INGE KAREN MÜLLER MÉNDEZ**, juez titular del Juzgado de Letras del Trabajo De Valdivia.



SVXXXYXGMB

A contar del 12 de agosto de 2018, 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 dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>