

Concepción, dieciséis de marzo de dos mil veintitrés

VISTO Y OÍDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Que comparece en estos antecedentes, **Rit T-367-2022, Jocelyn Solange Urbina Jara**, abogada, con domicilio para estos efectos en calle O'Higgins Poniente N°77, oficina 2006, de la comuna de Concepción; en representación de **JORGE HORACIO GALAZ ENRÍQUEZ**, abogado, cédula de identidad N°5.174.538-8, con domicilio en Av. Nahuelbuta N°541, Dpto. 12 A, Lonco Parque, comuna de Chiguayante, quien viene en deducir denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones en contra del **SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN**, RUT 61.607.100-9, persona jurídica de Derecho Público, representada legalmente por su Directora (S) **Miriam Valdebenito Elgueta**, 10.999.857-5, ambos domiciliados, para estos efectos en la Comuna de Concepción, calle O'Higgins N°297, o por quien le suceda, subroge o reemplace legalmente, y expone, en síntesis:

Que su representado es un abogado con casi 50 años de experiencia profesional, titulado el año 1973, y egresado de la Universidad de Concepción; quien se ha desempeñado en múltiples cargos Directivos relacionados con el área de la salud desde el año 1984.

Que fue nombrado en calidad de **Director Titular del Servicio de Salud Concepción** por medio de Decreto Afecto N°24 de **01 de septiembre de 2021**, suscrito por el entonces Presidente la República Sebastián Piñera Echeñique, presentando en la misma fecha su renuncia al cargo que ocupaba de Director Regional del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Hace presente la destacada carrera profesional del demandante, y luego explica que desde el cambio de Gobierno, el **11 de marzo de 2022**, comienzan a aumentar las presiones para poner término a su contratación por el solo hecho de detentar una opinión política "de derecha".

Esto hizo que comenzara a sufrir sintomatología nerviosa que lo llevo a tener licencia médica a contar del **06 de mayo de 2022**.

Indica que el **04 de mayo de 2022** la Ministra de Salud, la Dra. María Yarza Sáez, suscribe misiva por medio de la cual le solicita al Sr. Galaz su



renuncia al cargo de Director del Servicio de Salud Concepción, y señala que aquella se hará efectiva a contar del **06 de mayo de 2022**. Precisa que su representado jamás recibió dicha carta, ya que se encontraba con Licencia Médica, de modo que la autoridad procedió sin contar con su notificación efectiva.

Agrega que con fecha **19 de mayo de 2022**, por no contar su renuncia, la Ministra de Salud pronuncia el decreto afecto N°31, por medio del cual, **se declara la vacancia** del cargo a contar del **10 de mayo de 2022**. Entonces, pese a encontrarse haciendo uso de licencia médica, el Servicio de Salud Concepción desvincula al Sr. Galaz pagando sus remuneraciones hasta el día anterior, es decir, hasta el 09 de mayo.

Precisa que su cargo se encontraba sujeto al Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, que su ingreso se hizo por medio de un procedimiento objetivo y transparente altamente estandarizado por el Servicio Civil; pero, en lo relativo a la desvinculación, su ex empleador, el Estado, podía recurrir a la remoción basada en motivos de confianza; lo que no equivale – señala – a ser un funcionario de exclusiva confianza, cuya definición es estrictamente legal y corresponde al inciso final del **artículo 49 de la Ley N°18.575**, el que dispone que: “Se entenderá por funcionarios de exclusiva confianza aquéllos sujetos a la libre designación y remoción del Presidente de la República o de la autoridad facultada para disponer el nombramiento.”.

Alega que el que sea atribución de la autoridad facultada para disponer su nombramiento, solicitar la renuncia por la pérdida de confianza, no obsta a que dicha decisión debe contener fundamento que no se satisface con la sola indicación de “razones de confianza” transgrediéndose el principio de fundamentación que informa todos los actos administrativos, ya que de carecer de ella una facultad discrecional deviene en arbitraria y en consecuencia discriminatoria.

A ello se debe agregar los términos en que se produjo la comunicación de petición de renuncia, son (SIC) respetándosele su derecho a licencia médica.

Indica que Horacio Galaz es militante del partido Renovación Nacional (RN) desde el año **1990**, conglomerado que integra la facción política



denominada “de derecha”. Aunque su representado jamás ha detentado ningún cargo dentro de la Directiva del partido; de modo que ni si quiera se podría esbozar que su ideología podría afectar de algún modo la ejecución de las actividades técnicas y profesionales que exige el perfil del cargo de Director, asegura que este sesgo fue traspasado a las autoridades de nivel central, pues desde la FENATS se hicieron las gestiones para requerir la salida de su representado desde la Delegación Presidencial Regional, y directamente al Ministerio.

Manifiesta, entonces, que se habría vulnerado su **derecho a la no discriminación e igualdad ante a ley**, ya que su ex empleador me ha dado un trato diferenciador en relación a los funcionarios que tienen una opinión política distinta a la de un conglomerado “de derecha”, quienes si se han podido mantener en sus puestos de trabajo; el **derecho a la libertad de manifestar su opinión política**, argumentando en el mismo sentido que existe una prohibición de discriminar por razones de “opinión política”; y el **derecho a la integridad física y psíquica**, pues asegura que el trato que se le brindó por la autoridad fue humillante y afectó su salud.

FERIADO PENDIENTE

Hace presente que tanto por el régimen del Código del Trabajo (artículo 67, 73 y demás pertinentes) como del Estatuto Administrativo (artículos 102 y siguientes) se le adeudan 66 días hábiles de feriado legal y proporcional pendiente y 3 días de permiso administrativo.

PAGO DE LICENCIA MÉDICA

Cita jurisprudencia pertinente e indica que no era procedente que la autoridad declarase la vacancia del cargo sino hasta después del 04 de junio de 2022; correspondiéndole entonces el pago de sus remuneraciones entre el 10 de mayo y el 04 de junio de 2022.

DEL DAÑO MORAL

Argumenta que la actitud del denunciado ha transgredido la institucionalidad vigente, desaprovechado negligentemente los recursos públicos al ignorar la normativa vigente en materia de nombramiento y remoción de ADP. La nueva administración ignoró los buenos resultados y la excelente gestión



desplegada, no le importó la considerable cantidad de hitos que como Servicio de Salud lograron sacar adelante durante su administración. Que a su representado se le desvincula sin más, se pasa por alto su carrera, su experiencia y antigüedad en el Servicio. Añade que fue maltratado y menospreciado y que las acciones desplegadas por el empleador suponen la afectación a derechos fundamentales de la víctima que ocasiona un daño que debe ser reparado.

DEL LUCRO CESANTE

Señala que al haber cesado en un cargo de Alta Dirección Pública a tan solo 8 meses de haber sido nombrado para desempeñarse – a lo menos – por un plazo de 3 años renovables, queda de manifiesto que existía una razonable expectativa de mantener sus remuneraciones a lo menos hasta el 01 de septiembre de 2024.

INDEMNIZACIÓN ESPECIAL DE LA LEY 19.882

Cita lo dispuesto en el **inciso 3° del artículo quincuagésimo octavo** y actual **artículo 154 del DFL 29** que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.884, sobre Estatuto Administrativo, alegando que debe tomarse en cuenta que su fecha de ingreso a la administración pública bajo el sistema de ADP es el **01 de abril de 2019**, a la época de mi desvinculación ya contaba con 3 años de servicio.

En definitiva, solicita acoger la presente denuncia, declarando que con ocasión de su despido se han vulnerado sus derechos por haber manifestado su opinión política, y que por ello la demandada sea condenada a pagar los siguientes conceptos y cantidades: **1.** La suma de \$65.395.000.- equivalente a 11 remuneraciones; o a lo menos de \$35.670.000.-, equivalente a 6 remuneraciones; por concepto de indemnización especial por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. **2.** Que, en virtud de lo establecido en el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, establezca, bajo apercibimiento legal regulado en la misma norma, como medidas reparatorias las siguientes: **a)** Carta de disculpas públicas. **b)** Carta de recomendación para futuros trabajos. **3.** Feriados a lo menos, por la suma de \$18.231.333.-, equivalente a 92 días pendientes (66 hábiles a contar del 10 de mayo de 2022).



4. Días administrativos, por la suma de \$396.333.- equivalentes a 2 días de permiso pendientes. 5. Daño moral equivalente a \$30.000.000.- 6. Lucro cesante equivalente a \$166.460.000.- 7. Indemnización especial de la ley 19.882, equivalente a \$17.835.000.- O las sumas mayores o menores que se determinen conforme al mérito del proceso, con los intereses y reajustes legales, todo ello con expresa condena en costas.

SEGUNDO, Que, por la parte demandada comparece **Rigoberto Córdova Vallejos**, abogado, por el **SERVICIO SALUD CONCEPCIÓN**, ambos domiciliados para estos efectos en calle O'Higgins N°297, Concepción, quien contesta la denuncia de vulneración de garantías constitucionales contenida en lo principal del libelo, solicitando sea rechazada en todas sus partes, con costas, en atención a las siguientes consideraciones:

Que el actor se encontraba vinculado a la Administración por la vía contemplada en el artículo Trigésimo Quinto y Trigésimo Séptimo de la Ley 19.882 que regula la Alta Dirección Pública y, en subsidio, según las normas de la Ley 18.834, Estatuto Administrativo.

El Señor **Jorge Galaz Enríquez**, participó a través del Sistema de Alta Dirección Pública en el concurso para proveer el cargo de director del Servicio de Salud Concepción, en el que fue seleccionado y posteriormente nombrado por **Decreto Afecto N° 24 de 1 de septiembre de 2021** del Ministerio de Salud, tomado de razón en la misma fecha.

En la contratación fue asimilado a grado O2 de la Escala Única de Sueldos de la Planta de Directivos de dicho Ministerio de Salud, a contar del **1 de septiembre de 2021** y hasta el **1 de septiembre de 2024**, con derecho a percibir el 100% de asignación de Alta Dirección Pública asociado al cumplimiento de su Convenio de Desempeño Colectivo, de carácter anual. El contrato es de un funcionario público en calidad jurídica de Planta, sujeto a normas de exclusiva confianza de la autoridad y con dedicación exclusiva.

El Concurso Público referido se realizó por el Servicio Civil, para proveer el cargo de director que corresponde al Primer Nivel Jerárquico de la Planta de Directivos del referido Servicio. Con fecha **18 de agosto 2021**, la autoridad facultada emite e informa la respectiva resolución al Servicio Civil de nombrar a



don Horacio Galaz Enríquez en el cargo de Director de Servicio. Que es del caso precisar que el denunciante de autos, prestó servicios en su calidad de director durante **8 meses**, donde efectivamente dirigió y gestionó proyectos de forma eficiente, sistemática y coordinada.

En conformidad con lo dispuesto en el **artículo 148** del Estatuto Administrativo, en relación con los artículos 39° y 58° de la Ley N° 19.882, por carta de **04/05/2022**, la Ministra de Salud, Doña María Vegoña Yarza Sáez solicitó la renuncia no voluntaria a don Jorge Horacio Galaz Enríquez, al cargo de director del Servicio Salud de Concepción. Dicha renuncia se hará efectiva a contar del día **06 de mayo de 2022**. De acuerdo a lo dispuesto en el **artículo 148 inciso segundo** del Estatuto Administrativo, si la renuncia no se presenta dentro de las cuarenta y ocho horas de requerida, se declarará vacante el cargo” F.- Posteriormente, con fecha **10 de mayo del 2022**, a través del Decreto Afecto N°31, del Ministerio de Salud, otorgado con fecha **19 de mayo del 2022**, se declara vacante el cargo del director del Servicio de Salud Concepción, por no presentación de renuncia dentro del plazo legal.

De esta forma como don **Horacio Galaz** deja de prestar funciones Directivas en la Dirección del Servicio de Salud Concepción; de acuerdo a su respectiva relación de servicios, a contar del día **9 de mayo del 2022**.

Respecto de la licencia médica que esgrime el denunciante, dicha prescripción comenzó a correr desde el **06 de mayo 2022**, y no desde el **05 de mayo** como se señala en la demanda. Fecha que efectivamente y de acuerdo a la ley se debía considerar como vacante el cargo. Considerando a su vez, que la respectiva misiva de la Ministra de Salud fue notificada por el Servicio mediante correo electrónico de **05 de mayo del 2022**, vale decir, misma fecha en que don **Horacio Galaz** se le otorgó licencia médica. En otros términos, el denunciante habría sido puesto en conocimiento acerca de la solicitud a su renuncia antes que comenzara a correr su licencia médica.

Al demandante le fueron pagadas todas sus remuneraciones hasta el día que dejó de prestar funciones en el servicio, esto es, el **9 de mayo del 2022**, aquello en conjunto con el pago de sus respectivas imposiciones hasta la misma fecha. Luego, y en atención al pago de indemnización reclamada en el libelo de



su demanda, refiere que el Sr. Galaz fue contratado a través del sistema Alta Dirección Pública y para obtener derecho a indemnización debe haber ejercido sus labores en el cargo por lo menos un año, ello de acuerdo al protocolo de egreso de los ADP.” Luego, hace presente que el feriado legal pendiente a la fecha en que fue solicitada la renuncia legal de Horacio Galaz fue de **66 días** pendientes. Sin embargo, de acuerdo a la normativa legal vigente no es posible ser compensados de manera pecuniaria. En este sentido se ha pronunciado consistentemente la Contraloría General de la República.

IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA DE TUTELA

Lo que sostiene señalando que las normas del Código del Trabajo no se aplican, por regla general, a los funcionarios públicos que se rigen por sus propios estatutos.

Explica que los cargos de exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para el nombramiento, se encuentran definidos en la parte final del artículo Trigésimo Quinto de la Ley 19.882, como aquellos que “desempeñen cargos de jefaturas en la dirección de órganos o servicios públicos o en unidades organizativas de éstos, y cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas y de provisión directa de servicios a la comunidad.” Los mismos -en lo que dice relación con la Administración Pública se encuentran enunciados expresamente en el **artículo 7 de la Ley 18.834**, es decir, el Estatuto Administrativo.

Cita el **artículo 32 N° 10** de la Constitución Política de la República y añade que los empleados designados según las reglas que rigen el sistema de Alta Dirección Pública, cuentan con un estatuto legal propio, de origen constitucional, conformado tanto por la Ley 19.882 como por el Estatuto Administrativo.

Indica que el estatuto especial que rige a los empleados designados según las normas de la Alta Dirección Pública, regula la remoción de los mismos, así como la petición de renuncia. En tal entendido, no se dan los presupuestos para que aplique, en la especie, el Código del Trabajo, por mandato expreso del artículo 1° de dicho cuerpo legal. En todo caso, la remoción se encuentra ajustada a derecho, puesto que la autoridad tiene atribuciones para



pedir la renuncia de los directivos elegidos según las normas de la Alta Dirección Pública, puesto que en esta materia tienen la calidad de funcionarios de exclusiva confianza. Las decisiones de la autoridad, en esta materia, son discrecionales y no necesitan ser fundadas.

Alega que excepcionalmente la ley ha concedido la acción de tutela cuando la vulneración se ha producido a causa de un despido, tal cual se establece en el **artículo 489** del Código del Trabajo, pero en ningún caso el legislador ha ampliado la posibilidad de interponer la acción en relación con otras causales de término de la relación, lo que revela que es improcedente promover la demanda de autos cuando el acto supuestamente lesivo está constituido por una petición de renuncia, ni menos por la declaración de vacancia, es decir, una hipótesis propia del ámbito administrativo y del todo distinta a un “despido” en los términos del Código del Trabajo.

EN CUANTO A LA SUPUESTA VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Que no ha existido arbitrariedad ni ilegalidad. La petición de renuncia no voluntaria dirigida al demandante se debe, simplemente, a la pérdida de confianza de parte de la autoridad llamada a su designación, lo que es absolutamente legítimo y legal y no necesita ser fundado. De modo que por encontrarse el acto impugnado ajustado a derecho, en cuanto a forma y fondo, expresa que no ha habido, en la especie, vulneración de los derechos fundamentales del actor.

Sobre la supuesta no fundamentación, en particular. Destaca que la petición de renuncia, en todo caso, sí está fundada. El mismo instrumento expresa que “se ha resuelto solicitar su renuncia no voluntaria al cargo” “en atención a lo prescrito en el **artículo 148 inciso segundo** del Estatuto Administrativo, relacionado con los **artículos trigésimo noveno y quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882**. Es decir, se funda en la invocación explícita del precepto referido a los funcionarios de exclusiva confianza, lo que importa apelar a la “confianza” como elemento o fundamento decisorio, que, tratándose de la desvinculación, importa indefectiblemente la pérdida o carencia de la misma.



Sobre otras vulneraciones a derechos y garantías. Sobre supuestas discriminaciones por razones políticas, ningún antecedente se ha entregado en el libelo. El ideario político del funcionario, como el del agente público del cual pueda depender, es irrelevante, en tanto basta que no exista “confianza” para solicitar su renuncia.

Respecto de la eventual existencia de una vulneración a la integridad física y/o síquica del actor, asegura que el denunciado no ha maltratado física o psicológicamente al demandante al solicitar su renuncia, ya que se encontraba ejerciendo válidamente una facultad administrativa para ello. En este sentido, recuerda que un funcionario público tiene derecho a permanecer en su cargo sólo mientras no medie una causa legal de expiración de funciones.

IMPROCEDEDENCIA DE LAS INDEMNIZACION DEMANDADAS Y DEMÁS PRESTACIONES.

Hacer presente que, según lo establece el citado **artículo Quincuagésimo Octavo de la Ley 19.882**, sólo le corresponde la indemnización contemplada en el **artículo 148 (154) de la Ley 18.834**. Sin embargo, esta no procede en el caso de marras, toda vez que la base de cálculo son los años de servicio, y al no haber cumplido dicho año, no es posible calcular la indemnización. Siendo esta una materia de derecho público, solo nos es permitido hacer aquello que la ley permite.

En cualquier caso, añade que cualquier pago por sobre el monto de dicha indemnización que, eventualmente, se dispusiera a favor del actor en relación con el término de sus funciones, resultaría injustificado toda vez que la **Ley N° 19.882** expresamente reguló el monto y forma de cálculo de la indemnización a que tiene derecho todo funcionario.

En este caso, por tanto, existe un estatuto especial de confianza que está regulado en forma específica. De esta forma, no se puede pretender que los cargos de exclusiva confianza, que tienen una remuneración diferente por ese motivo, que tienen una indemnización especial, pretendan ser indemnizados doblemente por la supuesta aplicación del Código del Trabajo. Más aún si existe norma expresa que indica que supletoriamente se rigen por las normas del



estatuto administrativo. Luego, las indemnizaciones del Código del Trabajo son prestaciones que no están contempladas en la ley en favor del denunciante.

FERIADO PENDIENTE

Respecto de los Directivos contratados en relación al sistema de Alta Dirección Pública, estos son regidos por la **ley 19.882**. Razón suficiente para rechazar algún concepto adeudado por esta parte, tanto en lo que respecta a sus pretensiones en relación al feriado y a los días administrativos. Toda vez que, anota que conforme el criterio del **dictamen N°83.976, del 2014** de la Contraloría General de la República, el término de la relación laboral genera la pérdida de aquellas prerrogativas, puesto que únicamente aprovechan a quienes invisten la condición de funcionario y mientras este las mantenga.

En lo relativo a que sólo se le habrían pagado sus remuneraciones hasta el día en que se hizo efectiva la declaración del cargo vacante, ante la no dimisión del denunciante y no la totalidad de dicho mes, cabe recordar que el **artículo 72 de la ley N° 18.834**, dispone que por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse estipendios, por lo que la decisión de la superioridad se ajustó a derecho.

PAGO LICENCIA MEDICA.

Reconoce que efectivamente se le prescribió al Sr. Galaz licencia médica, sin embargo, dicha prescripción por el respectivo facultativo comenzó a correr desde el día **06 de mayo 2022**, y no desde el **05 de mayo**. Fecha que efectivamente y de acuerdo a la ley se debía considerar como vacante el cargo, en el evento de no ser presentada la respectiva renuncia.

Considerando a su vez, que la respectiva misiva por parte de la Ministra de Salud, fue notificada por el Servicio al Director mediante correo electrónico de **05 de mayo del 2022**, vale decir, misma fecha en que don Horacio Galaz se le otorgó licencia médica. En otros términos, el denunciante habría sido puesto en conocimiento acerca de la solicitud a su renuncia antes que comenzara a correr su licencia médica. Siendo de esta forma, se rechaza lo esgrimido en relación a que se le debiesen haber pagado las remuneraciones al ex director de servicio desde el **10 de mayo al 4 de junio del 2022**. Sobre todo, considerando que el cargo se declaró vacante con fecha **10 de mayo**, en concordancia con lo



prescrito por el aludido **artículo 72 de la ley N° 18.834**, el cual dispone que por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse estipendios.

DAÑO MORAL

En relación con este supuesto daño, mi parte controvierte expresa y formalmente la existencia, naturaleza y monto de tan increíble detrimento.

LUCRO CESANTE

Con relación al lucro cesante, resulta del todo improcedente, asegura, argumentando que no hay ningún derecho adquirido en su cargo, que se desarrolla por el tiempo que lo señala, mientras la confianza permanezca. La indemnización del **artículo 154** del Estatuto Administrativo es un beneficio que se le paga al empleado público tramitado que sean los decretos de rigor, cuya procedencia no se desconoce, pero cuya declaración no corresponde a este tribunal, por ser incompetente con relación a las prestaciones e indemnizaciones legales de los empleados públicos. De cualquier forma, reiteramos que dicha indemnización no procede en este caso, por no existir base de cálculo para aplicar los artículos que la regulan.

INDEMNIZACIÓN ESPECIAL DE LA LEY 19.882

Destaca lo establecido por el Servicio Civil, respecto a los funcionarios suscritos al sistema de Alta Dirección Pública, en donde justamente dado que los cargos provistos por el mencionado sistema, deben ser considerados como de exclusiva confianza, en materias de remoción; para salvaguardar los intereses y derechos de dichos directivos, se creó un instructivo y un protocolo para el egreso de los altos directivos públicos de I Y II nivel jerárquico por el Servicio Civil. Lo anterior, a su vez como resultado la entrada en vigencia, en octubre del 2016, de la ley N°20.955 que perfeccionó el Sistema de Alta Dirección Pública.

Pues bien, es dable considerar lo consignado por dicho instructivo respecto a que el egreso producido por el término anticipado del periodo de nombramiento del Alto directivo público (petición de renuncia) o por la no renovación del nombramiento, le da derecho al pago de una indemnización en virtud del artículo quincuagésimo octavo inciso tercero de la ley N°19.882.



Sin embargo, a Don Horacio Galaz no le asiste el derecho de indemnización como se pretende, por cuanto esté ingresó como Directivo suscrito al sistema de Alta

Dirección Pública al Servicio de Salud Concepción desde el **01 de septiembre del 2021 al 9 de mayo del 2022**, vale decir, **8 meses** de gestión en la respectiva repartición, sin alcanzar a cumplir **un año** de enterar funciones en la respectiva repartición. Agrega lo expuesto por Contraloría General de la República, en su **dictamen N°069725N10 de 19 noviembre del 2010**, el que considera que no es dable para los efectos de dicha indemnización computar el plazo, o agregar en su caso, el tiempo en que se prestó servicios en calidad de Directivo electo mediante el sistema de Alta Dirección pública servido de forma anterior.

TERCERO, Que durante el curso de la audiencia preparatoria, se llamó a las partes a una **conciliación**, no produciéndose el acuerdo.

En seguida, se fijaron como **hechos no controvertidos**: **1.** Monto de la remuneración del actor al momento del despido por la suma de \$5.945.000. **2.** Existencia de feriado legal, no utilizado por parte del actor, por 66 días hábiles (92 días corridos). **3.** Que el actor hizo uso de licencia médica por 30 días a contar del día 06 de mayo del año 2022. **4.** Declaración de “vacancia” del cargo de 10 de mayo del año 2022, la cual señala que el cargo se declara vacante desde el 09 de mayo del año 2022. **5.** Funciones que prestaba el actor, su nombramiento en base a concurso por Alta Dirección Pública, a partir del 01 de septiembre del año 2021 y por 3 años, hasta el 01 de septiembre del año 2024. **6.** Que la duración del actor en su cargo fue de 8 meses. **7.** Que el actor dirigió y gestionó el proyecto de forma eficiente, sistemática y coordinada.

Luego, el tribunal **recibió la causa a prueba** estableciendo los siguientes **hechos a probar**: **1.** Hechos, circunstancias o indicios que acrediten que con ocasión del término de la relación contractual habida entre las partes, se vulneraron los derechos fundamentales del actor en los términos que expone en su demanda; en la afirmativa, racionalidad o proporcionalidad de las medidas adoptadas por la denunciada. **2.** Efectividad de haber sufrido perjuicios el actor en los términos que expone en la demanda, naturaleza y monto de tales



perjuicios. **3.** Efectividad de adeudarse al actor la suma de \$396.333, equivalentes a dos días de permiso administrativo. **4.** Procedencia de la indemnización requerida por el actor, correspondiente a la ley 19.822.

CUARTO, Que, con la finalidad de acreditar sus alegaciones, la parte denunciante aportó al juicio la siguiente prueba:

I.- DOCUMENTAL: **1.** Título profesional de abogado del denunciante. **2.** Historial del concurso de alta dirección pública para el cargo de Director del Servicio de salud Concepción. **3.** (Objetado). **4.** Hilo de correos entre el denunciante y doña Soledad Méndez Sandoval, Jefa (s) Departamento Alta Dirección Pública – DIGEDEP, Subsecretaría de Redes asistenciales - Ministerio de Salud, de fecha 25 de agosto de 2021; (2 correos). **5.** (Renunciado). **6.** Certificado N°12/21 emitido por el INE Biobío de agosto de 2021. **7.** Ord. Int. N°78/21 emitido por el INE Biobío de 30 de agosto de 2021, incluye carta de renuncia y acta de devolución del cargo. **8.** Ordinario 4L N°03912 de 23 de septiembre de 2021 del SSC. **9.** Decreto afecto N°31 del Ministerio de Salud, de fecha 19 de mayo de 2022. **10.** Resolución de Licencia Isapre Colmena, folio carta 63564. **11.** Resolución de Licencia Isapre Colmena, folio carta 259036. **12.** Licencia Médica Otorgada para cotizante ISAPRE N°3 069835502-6, otorgada el 05 de mayo de 2022. **13.** Memorándum N°3/16 del SSC, de 09 de mayo de 2022. **14.** Certificado de afiliación política emitido por SERVEL de 13 de julio de 2022. **15.** Nota de prensa Diario la Tercera de 25 de noviembre de 2022. **16.** Comunicado público FENATS Octava Región de 26 de abril de 2022. **17.** Nota de prensa medio digital “Soy Concepción” de fecha 19 de noviembre de 2022. **18.** (Renunciado). **19.** Copia de informe de hoja de vida funcionaria del denunciante emitido con fecha 29 de julio de 2022, por el Servicio de Salud Concepción.

II.- TESTIMONIAL: Presentó a declarar en estrados: **1.- Luis Rodríguez Campos**, cédula de identidad número 7.998.564-3. **2.- Marta Arriagada Carrillo**, cédula de identidad número 14.301.357-K. **3.- Daniel Gutiérrez Fariña**, cédula de identidad número 17.574.786-9.

III.- OTROS MEDIOS DE PRUEBA: Exhibió mediante el despliegue en juicio de los hipervínculos que constan en el acta de la audiencia preparatoria y



en el escrito de folio 92, cuatro “notas de prensa” publicadas en diversos medios de comunicación social.

QUINTO, Que, por su parte, la denunciada aportó en juicio los siguientes medios de convicción:

I.- DOCUMENTAL: **1.** Copia de Decreto Afecto N°24, de 1 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud. **2.** Copia de antecedentes para postulación a cargo de Director de Servicio de Salud de Concepción de Alta Dirección Pública. **3.** Copia de certificado de 29 de septiembre de 2022, emitido por el jefe del Subdepartamento Gestión de Personas del Instituto Nacional de Estadísticas. **4.** Copia de perfil de cargos de director de SERVICIO DE SALUD CONCEPCION MINISTERIO DE SALUD NIVEL JERÁRQUICO. **5.** Copia de certificado de fecha 29 de julio de 2022, de jefe de Personal del Servicio de Salud Concepción. **6.** Copia de informe de hoja de vida funcionaria del denunciante emitido con fecha 29 de julio de 2022, por el Servicio de Salud Concepción. **7.** (Objetado). **8.** Copia de informe de ausentismo detallado del denunciante de fecha 17 de noviembre de 2022. **9.** (Objetado). **10.** Copia de Decreto Afecto N°31, de 19 de mayo de 2022, del Ministerio de Salud. **11.** Copia de carta de fecha 4 de mayo de 2022, remitida al denunciante por la Sra. Ministra de Salud. **12.** (Renunciado).

II.- CONFESIONAL: Declaró, bajo apercibimiento legal, el demandante **Jorge Galaz Enríquez**, cédula de identidad número 5.174.538-8.

III.- TESTIGOS: Presentó a declarar a **Silvia Parra Lavín**, cédula de identidad número 10.877.813-K.

SEXTO, Que, con la prueba rendida en juicio, o bien por tratarse de hechos no controvertidos, es posible establecer en autos las siguientes circunstancias:

1°.- Que el actor fue designado luego de un proceso concursal por Alta Dirección Pública en el cargo de Director del Servicio de Salud de Concepción, a contar de **01 de septiembre de 2021**.

El nombramiento del cargo se produce por **Decreto Afecto N°24** que lleva impresa la fecha indicada, que indica que el cargo corresponde a Grado 2° E.U.S. de la planta Directiva del organismo. De acuerdo con el mismo



instrumento, el nombramiento se extendía por un período de tres años, contados desde la fecha indicada, pudiendo renovarse hasta dos veces, por igual plazo.

En el Decreto también se consigna que el Director nombrado tendría derecho a percibir una asignación de alta dirección pública, en conformidad a lo dispuesto en el **artículo sexagésimo quinto de la Ley 19.882** y el Decreto Supremo 1008 de 2011, cuyo porcentaje ascenderá a 100% de las remuneraciones brutas de carácter permanente que perciba como funcionario.

2°.- Que, efectivamente, el actor se mantuvo en dicha función, en calidad de titular, por **8 meses** hasta la declaración de vacancia del cargo que se produce el **09 de mayo de 2022**.

La solicitud de renuncia al cargo se produce por comunicación de **04 de mayo de 2022**, fundado en el artículo quincuagésimo octavo de la Ley 19.882 y artículo 148 inciso segundo del Estatuto Administrativo. Luego, la vacancia anotada se formaliza por **Decreto Afecto N°31 de 19 de mayo de 2022**, que la dispone a contar del **10 de mayo de 2022**, actuación que aparece fundada en que los cargos afectos al sistema de Alta Dirección Pública tienen en materia de remoción la calidad de empleados de exclusiva confianza, remoción que de acuerdo al artículo 148 del Estatuto Administrativo se hará efectiva por medio de la petición de renuncia, la que en el caso no fue presentada oportunamente por el señor Galaz Enríquez, razón por la cual se resuelve declarar vacante el cargo.

3°.- Que el monto de la remuneración del actor al momento del término de sus servicios ascendía a la suma de **\$5.945.000**.

4°.- Que el actor hizo uso de licencia médica por **30 días** a contar del día **06 de mayo del año 2022**.

SÉPTIMO: Que, el denunciante sostiene como **principal argumento** de su denuncia -entonces- que con ocasión de la decisión de separación de sus funciones producto de la declaración de vacancia del cargo que servía, se produce una vulneración a sus derechos fundamentales, en particular denuncia haber sufrido una **discriminación razón de su opinión política**, pues se trata de un personero “de derecha”, percibido así por la nueva autoridad administrativa que le solicita su renuncia voluntaria y decreta su posterior separación. Asegura que lo anterior le causó una merma en su salud por el trato



humillante recibido y que afectó su derecho a la integridad física y psíquica. Además, cuestiona que la autoridad pudiera poner término a su cargo, ya que la forma en que se proveyó fue por alta dirección pública y, por tanto, existen razones de mérito profesional que impedían el uso de la causal invocada, sostiene. De modo que, a su entender, el acto administrativo que resolvió su separación queda sin fundamento.

Pues bien, en relación con esta acción, conviene precisar que de acuerdo al **artículo 485** del Código Laboral, el procedimiento de tutela 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 cuyo catálogo se inserta en dicha disposición. La misma norma establece que se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Y el **artículo 489** estatuye que si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los **incisos primero y segundo del artículo 485**, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía de este procedimiento, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

Se encuentra ya asentado en nuestro derecho que este procedimiento también resulta aplicable a los funcionarios públicos como es el caso del demandante, fundado en que estos trabajadores no pueden quedar excluidos de una protección especial otorgada frente a una vulneración de derechos fundamentales, herramienta procesal que permite la aplicación de remedios procesales tendientes a dejar sin efecto o anular las consecuencias del acto denunciado, así como la reparación de los efectos de la conducta lesiva. Así, además, lo estableció el legislador en el artículo 1 de la ley 21.280, publicada el 09.11.2020, al declarar interpretado el inciso primero del presente artículo en el sentido de señalar que las normas de los artículos 485 y siguientes, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, por no existir un



procedimiento de similar naturaleza en sus estatutos especiales y no resultar contrarios a los mismos.

Aclarado lo anterior, conviene agregar que el **artículo 2** del Código del Trabajo, en lo pertinente, indica en sus incisos tercero, cuarto y quinto: “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, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

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

Al respecto, la doctrina ha explicado que la discriminación supone acreditar a lo menos indiciariamente el acto discriminatorio y cada uno de sus elementos, ya que ésta no se configura con la mera diferencia de trato laboral sino que con la concurrencia de tres elementos necesarios y suficientes: un trato diferenciado entre iguales, que se funde en un criterio sospechoso o prohibido y que sea reprochable jurídicamente cuando no exista una justificación razonable que legitime esa diferencia¹.

También se ha dicho que, “en cuanto al concepto constitucional de discriminación, la doctrina y la jurisprudencia se encuentran contestes en entender que aquella tiene lugar cuando, intentando utilizar una noción que resuma las diversas fórmulas empleadas por tales fuentes, se está en presencia de una diferencia de trato que carece de lo que en el presente trabajo se denomina justificación admisible”(…), “entendiendo que se cumple una “justificación admisible” si se reúnen dos requisitos. En primer lugar, que se cuente con una justificación, es decir, con una o más razones que argumenten a

¹ Ugarte, José Luis. El derecho a la no discriminación en el trabajo. Editorial Legal Publishing, año 2013, página 15.



favor de una determinada proposición. En segundo lugar, que esa justificación sea admisible, es decir, que pueda ser considerada aceptable o suficiente por el auditorio al que va dirigida la justificación. En este sentido, se hace sinónimo de la expresión “razón suficiente” utilizada por Alexy al momento de exigir un grado de fundamentación para el tratamiento diferente”².

Finalmente, para completar el panorama normativo en que se sitúa la discusión, debe recordarse que en este procedimiento resulta aplicable lo dispuesto en el **artículo 493** del Código del Trabajo que prescribe: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. Esta regla, como ha dicho el Profesor José Luis Ugarte en su texto “Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador”, pág. 43, no se trataría de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria (*onus probandi*). En efecto, no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, en rigor, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil. Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, y sólo en ese caso, aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.

Acreditados los indicios, no se obliga al empleador denunciado a acreditar que no vulneró el derecho fundamental del trabajador, sino a probar la racionalidad y proporcionalidad de la medida implementada, lo que supone la prueba del hecho positivo. En efecto, en virtud de la regla de la prueba indiciaria tocará al empleador denunciado, como autor de la medida objetada, fundamentar la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto

² Díaz García, Iván “Ley chilena contra la discriminación”. Revista Chilena de Derecho, vol. 40 N° 2, pp. 635 - 668 [2013]. P. 639-641.



de la referida medida. Sin perjuicio, que obviamente pueda destruir los indicios presentados por el trabajador con la acreditación del hecho positivo contrario.

OCTAVO: Que, **en el caso, se acreditó** que el actor formalmente mantiene afiliación política vigente con el partido Renovación Nacional. Los testigos del demandante –funcionarios del sector salud- lo identifican también como “militante del partido Renovación Nacional”, a la derecha del espectro político nacional, y describen la influencia que habrían tenido los gremios del sector de la Salud en la salida del actor de su cargo, acompañando un comunicado público de la Fenats Octava Región, de **26 de abril de 2022**, en que se “lamentan los anuncios realizados por las Autoridades del Ministerio de Salud, quienes ratifican y mantienen a autoridades de los Establecimientos de Salud, designadas en el gobierno anterior”, aunque se desconoce la influencia concreta que esta declaración habría tenido en la decisión de vacancia en examen, considerando la calidad de *tercero* que en este juicio tiene el organismo gremial referido.

Además, no se puede obviar que el demandado ingresó a prestar servicios en **septiembre de 2021** durante el Gobierno de **Sebastián Piñera Echenique**, quien asumió su mandato presidencial el **11 de marzo de 2018**. Del mismo modo, aparece que al momento de producirse su separación, en **mayo de 2022**, el Gobierno era presidido por **Gabriel Boric Font**, quien asumió con fecha **11 de marzo de 2022**, siendo un hecho público que ambos presidentes representan a una coalición de partidos políticos de valores, principios y proyectos de diverso orden y cuyas características permiten ubicarlos a la derecha e izquierda del espectro político, respectivamente, de acuerdo a la clasificación clásica de las ideologías partidistas.

Lo anterior, sumado a que los testigos presentados por el demandante lo reconocen como un “militante de derecha”, permite sostener que la decisión que se adopta de parte del Ministerio de Salud, en orden a solicitar su renuncia y posterior decreto de vacancia, se fundamenta en razones *de orden político*. Sin embargo, que la decisión de la autoridad administrativa se vincule a *aspectos políticos*, no significa necesariamente que se haya cometido una diferencia de trato inadmisibles fundada en un criterio sospechoso, en razón de haber emitido o



defendido –el actor- una postura política diferente, en otras palabras que el actor haya sido discriminado arbitrariamente, como se pretende en la demanda, ya que quedan por analizar las razones que justifican la separación del demandante, como se desarrollará a continuación.

NOVENO: Que, en este sentido, conviene recordar que la **Ley Núm. 19.882**, que regula Nueva Política de Personal a los funcionarios públicos que indica, establece en el **artículo trigésimo quinto** “un **Sistema de Alta Dirección Pública**, que se regirá por las disposiciones de la presente ley y, supletoriamente, por aquellas que más adelante se indican, al que estarán sujetos los funcionarios de la exclusiva confianza de la autoridad competente que se señalarán, que desempeñen cargos de jefaturas en la dirección de órganos o servicios públicos o en unidades organizativas de éstos, y cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la comunidad. Para los efectos de esta ley, estos funcionarios se denominarán “altos directivos públicos”. El **artículo trigésimo noveno** complementa la aplicación supletoria referida por la anterior norma indicando que “En lo no previsto en la presente ley y en cuanto no sea contradictorio con la misma, el Sistema de Alta Dirección Pública se regulará supletoriamente por las normas de la **ley N° 18.834**, sobre Estatuto Administrativo. En todo caso no les serán aplicables a los altos directivos públicos las normas contenidas en el Título II, De la Carrera Funcionaria, de dicho cuerpo legal”.

El **artículo trigésimo séptimo** añade que “Los cargos cuyo ejercicio se entregue a altos directivos públicos deberán corresponder a jefes superiores de servicio y al segundo nivel jerárquico del respectivo organismo.

Para otorgar a un cargo la calidad de segundo nivel jerárquico de un servicio público, sus titulares deberán pertenecer a la planta de directivos y depender en forma inmediata del jefe superior o corresponder a jefaturas de unidades organizativas que respondan directamente ante dicho jefe superior, cualesquiera sea el grado o nivel en que se encuentren ubicados en la planta de personal. Los subdirectores de servicio y los directores regionales serán siempre cargos del segundo nivel jerárquico”.



Además, el **artículo quincuagésimo octavo** estatuye que “Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los altos directivos públicos tendrán en materia de remoción la calidad de empleados de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para disponer su nombramiento”.

A su vez, la **Ley 18.834**, sobre Estatuto Administrativo consagra en el Título VI “ De la cesación de funciones”, el **artículo 148** que dispone lo siguiente: “En los casos de cargos de exclusiva confianza, la remoción se hará efectiva por medio de la petición de renuncia que formulará el Presidente de la República o la autoridad llamada a efectuar el nombramiento.

Si la renuncia no se presenta dentro de las cuarenta y ocho horas de requerida, se declarará vacante el cargo”. Complementando lo anterior, el **artículo 150** señala que “La declaración de vacancia procederá: d) Por no presentación de la renuncia, según lo señalado en el artículo 148, inciso final”.

DÉCIMO: Que, como se observa de las anteriores normas y del mérito de los antecedentes, las funciones que debía desempeñar el actor en su calidad de Director del Servicio de Salud Concepción, lo constituyen por ley como un “alto directivo público” que responde por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas y planes definidos por la autoridad que lo designa (artículo cuadragésimo de la Ley 19.882). Así, el demandante se debe mantener en su cargo mientras cuenten con la confianza de la autoridad facultada para su designación. De esta manera, si asume una nueva autoridad resulta razonable que ésta designe a funcionarios de su confianza para favorecer el cumplimiento de las políticas que promueve y a cuya ejecución se comprometió frente a la comunidad que lo eligió. Lo cual no puede ser visto como un acto de discriminación, aun si está fundado en razones de confianza política, porque corresponde al ejercicio de una facultad legal. La ley entiende que si ya no existe confianza política en quien detenta el cargo, éste puede ser removido, siendo suficiente para esto argüir la pérdida de confianza.

En razón de lo anterior, el **artículo 49 de la Ley 18.575** sobre Bases Generales de la Administración del Estado, establece que es la ley la que puede otorgar a determinados empleos la calidad de cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el



nombramiento. Y en su **inciso final** aclara que “Se entenderá por funcionarios de exclusiva confianza aquéllos sujetos a la libre designación y remoción del Presidente de la República o de la autoridad facultada para disponer el nombramiento”. Lo que se encuentra en armonía con el **artículo 32, numeral 10** de la **Constitución Política de la República**, que consagra como una facultad especial del Presidente de la República “Nombrar y remover a los funcionarios que la ley denomina como de su exclusiva confianza (...)”.

En particular, el **artículo 7** del Estatuto Administrativo prescribe que “Serán cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento: **c)** En los servicios públicos, los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores regionales o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del servicio, cualquiera sea su denominación.

UNDÉCIMO: Que, ahora bien, la parte demandante acompaña antecedentes con el afán de demostrar las cualidades profesionales del actor (en este orden título profesional, documentos para respaldar los proyectos que desarrolló como director de salud y parte de los testigos que destacan sus condiciones laborales). Sin embargo, además de no ser un asunto controvertido, lo anterior no hace variar lo que se viene concluyendo, teniendo presente que **Galaz Enríquez** arribó al cargo de director del Servicio de Salud por medio de un proceso de selección en que efectivamente se evalúan y se califican las aptitudes de los candidatos, razón por la cual la autoridad competente sólo puede nombrar en el cargo a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública, como lo prescribe el **artículo quincuagésimo séptimo** de la **Ley 19.882** (se acompañó historial del concurso). Sin embargo, lo anterior tiene relevancia para la *incorporación* del actor al servicio, ya que la autoridad pertinente conserva la facultad de *removerlo* de su cargo por razones de pérdida de confianza, lo que se desprende del artículo **quincuagésimo octavo**, que señala los altos directivos públicos tendrán **en materia de remoción la calidad de empleados de la exclusiva confianza** de la autoridad facultada para disponer su nombramiento.



Con lo anterior, la idoneidad profesional del actor, garantizada por el proceso de selección del que fue parte, así como su destacado desempeño, no merman la atribución de la autoridad de separarlo por pérdida de confianza, porque la ley así lo permite, debiendo desestimarse -entonces- tales circunstancias como constitutivas de indicios de la vulneración denunciada.

DUODÉCIMO: Que, **en este sentido se ha pronunciado la Excm. Corte Suprema** conociendo de un recurso de unificación de jurisprudencia, oportunidad en que manifestó lo siguiente: *“Noveno: Que, como se desprende de lo que se ha venido reflexionando, en los cargos de exclusiva confianza que fueren provistos por el Sistema de la Alta Dirección Pública, todos de determinado nivel jerárquico hacia arriba, la petición de renuncia es facultad discrecional de la autoridad con competencia para disponer su nombramiento y puede estar basada tanto en razones de desempeño como en el concepto de la confianza política.*

En consecuencia, el régimen previsto para la remoción de los altos directivos públicos nombrados por el Sistema de la Alta Dirección Pública contiene una diferencia, en la medida que al ser cargos de exclusiva confianza de la autoridad facultada para su nombramiento, la motivación que esté basada en criterios de confianza política es una opción legalmente prevista y, desde esa perspectiva, la pérdida de confianza que, invocada, pudiera establecerse ha tenido ese origen, sobrepasa los márgenes de lo que ha de considerarse discriminatorio para los efectos de prestarle tutela, más cuando, en el caso de los altos directivos públicos, se trata de empleos en que la ley excluye la aplicación de la carrera funcionaria y no existe para quienes lo desempeñan la expectativa de permanecer en el cargo por la mera consideración de su desempeño, atendida la naturaleza del mismo, lo que ha llevado a prever una norma especial destinada a compensar a aquellos funcionarios, en el caso que se ejerza la facultad de remoción en las condiciones contempladas en el artículo quincuagésimo octavo, inciso 3 de la Ley N° 19.882.”³

En consecuencia, el hecho que la petición de renuncia no voluntaria al cargo de exclusiva confianza desempeñado por el actor haya tenido en

³ Sentencia de la Excm. Corte Suprema que acoge recurso de unificación de jurisprudencia, dictada el 30 de noviembre de 2022 en causa Rol 81.080-2021. En el mismo sentido, sentencia de la Excm. Corte Suprema de 16 de junio de 2.020, en causa rol N° 32.740-2018.



consideración o haya estado motivada por aspectos de índole política, no reviste las condiciones de discriminación que se denuncian, y no existen antecedentes serios que justifiquen una conclusión contraria, razón por la cual se rechazará la demanda.

DÉCIMO TERCERO: Que, en este orden de consideraciones, **no altera lo resuelto la restante prueba aportada**, como las notas de prensa relativas a las vacancias de cargos producidas en el Servicio de Salud y a “despidos de jefes de servicios fundados en razones de confianza” por parte del Gobierno del Presidente Gabriel Boric Font, o las notas de prensa obtenidas de medios digitales, en especial porque no aportan información objetiva concreta a la causa y contienen menciones ajenas al objeto del juicio, que entonces no erosionan las conclusiones antes anotadas.

DÉCIMO CUARTO: Que, en las condiciones antes referidas, **deberá desestimarse -además- la demanda de indemnización por daño moral**, ya que su pretensión tenía por fundamento la existencia de una vulneración de derechos que no ha sido demostrada, pues se ha establecido que la autoridad competente actuó dentro del margen legal y constitucional, sin transgredir los derechos que el actor consideraba vulnerados. No existen antecedentes concretos acerca del maltrato que el actor dice haber sufrido de parte de la entidad demandada.

En cuanto a la demanda de lucro cesante, no puede establecerse legítimamente que el actor haya visto frustrado su desempeño en un cargo público sobre el que no tenía expectativa de permanencia, precisamente porque en su remoción estaba sujeto a la confianza política de la autoridad que lo nombra. Lo anterior lleva a colegir que su separación no produjo el daño alegado, pérdida de una ganancia esperada, de modo que se rechazará también en esta parte la demanda. No debe olvidarse que la **Ley 18.834**, en su **artículo 89** dispone una norma aplicable al actor que indica que “Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón, **salvo los cargos de exclusiva confianza**”.

DÉCIMO QUINTO: Que, **la parte demandante también cobra la “indemnización especial de la Ley 19.882”**, que en su **artículo**



quincuagésimo octavo establece, en su **inciso tercero**: “Cuando el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado, el alto directivo tendrá derecho a gozar de la indemnización contemplada en el artículo 148 de la ley N°18.834”.

El **artículo 154** de este último cuerpo normativo (decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834), prescribe, a su vez, lo siguiente: “En los casos de supresión del empleo por procesos de reestructuración o fusión, los funcionarios de planta que cesaren en sus cargos a consecuencia de no ser encasillados en las nuevas plantas y que no cumplieren con los requisitos para acogerse a jubilación, tendrán derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis. Dicha indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal”.

De la interpretación de estas normas se colige que la procedencia de este beneficio que se cobra está asociada directamente al lapso en que se prestaron servicios, siendo un requisito el haber cumplido al menos un año, pues se trata de una indemnización **“por cada año de servicio”**. En el caso, en cambio, el actor asumió como director del Servicio de Salud el **01 de septiembre de 2021** y concluyó por vacancia del cargo el **09 de mayo de 2022**, sin lograr completar un año de servicio.

En todo caso, el demandante alega que debe ser considerado el tiempo que prestó servicios anteriormente en otros cargos públicos. Para este fin acompaña un certificado emitido por la jefatura de la Unidad Administrativa del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) que demuestra que Jorge Galaz ingresó a dicho servicio el **01 de abril de 2019**.

Sin embargo, debe agregarse que la petición de renuncia que se solicita por la autoridad al respectivo funcionario antes que concluya el plazo fijado en su nombramiento, justifica el beneficio aludido, siempre que no concurra una



causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, en el entendido que se está indemnizando el tiempo servido en relación a un determinado **nombramiento**, como lo alega el demandado, con lo cual se puede descartar que el actor tenga la posibilidad de adicionar otros períodos pretéritos en otros servicios públicos con la finalidad de obtener el pago de la indemnización especial y excepcional que reclama. Por lo que se rechazará también la demanda en este rubro.

DÉCIMO SEXTO: Que, en cuanto **al feriado legal y proporcional que se cobra**, esta pretensión corresponde al derecho que contempla el **artículo 73** del Código del Trabajo, que establece que “El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero.

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones”.

La parte demandada solo cuestiona la aplicación o procedencia de este derecho, porque a su entender el demandante no puede invocar el Código del trabajo en razón de estar sometido a un estatuto especial.

En efecto, el **artículo 1°** del Código del Trabajo señala que las normas de dicho cuerpo legal no se aplican a los funcionarios de la administración del Estado, porque dichos funcionarios o funcionarias se encuentran sometidas por ley a un estatuto especial. Sin embargo, la misma norma establece una contra excepción que convierte en aplicable el mismo Código respecto de aquellas materias no reguladas en los respectivos estatutos y siempre que ellas no fueren contrarios a estos últimos.

En el caso, en vista que el Estatuto Administrativo en los artículos 102 a 107 contiene normas relativas al derecho al feriado, pero ninguna de esas



disposiciones es equivalente a lo estipulado en el **artículo 73** del Código del Trabajo, entonces tal disposición resulta aplicable supletoriamente por tratarse de una materia no regulada y que no resulta contraria a dicho estatuto.

En consecuencia, considerando que la Municipalidad demandada sólo cuestionó la procedencia de este rubro, sin controvertir el monto demandado, se condenará a pagar el valor pretendido por la demandante, teniendo presente que se dejó establecido como un “*hecho no controvertido*” la existencia de feriado legal, no utilizado por parte del actor, por 66 días hábiles (92 días corridos).

En cuanto a los días administrativos que se cobran, el artículo 109 del estatuto Administrativo establece que “Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días”. Del informe de ausentismo acompañado por la demandada se acredita la efectividad de los permisos concedidos, sin embargo no se demostró el pago de los mismos por la parte demandada, razón por la cual se acogerá la demanda también en este punto, por la suma pretendida.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, la restante prueba no altera lo concluido.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 5, 6, 7 y 32 de la Constitución Política de la República; Ley N°19.880; y Ley 18.883; Ley 18.575; artículo 1698 del Código Civil; y artículos 2, 445, 446 y siguientes, y 485 y siguientes, del Código del Trabajo; **SE DECLARA:**

I.- Que **se rechaza** la denuncia presentada por Jocelyn Solange Urbina Jara, en representación de JORGE HORACIO GALAZ ENRÍQUEZ, en contra del SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN, representada por su Directora (S) Miriam Valdebenito Elgueta, declarándose que la denunciada no vulneró los derechos fundamentales del actor.

II.- Que, **se acoge** la demanda de cobro de prestaciones únicamente en cuanto se condena al demandado al pago de la suma de **\$18.231.333** por concepto de feriado pendiente, y a la suma de **\$396.333** por concepto de días de permiso pendientes, desestimándose en todo lo demás la demanda.



Las sumas referidas deberán pagarse con más los reajustes e intereses del artículo 63 del Código del Trabajo.

III.- Que, no siendo totalmente vencida la demandada, cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese a las partes por correo electrónico, si estuviesen registrados.

RIT T-367-2022

RUC 22- 4-0415201-0

Proveyó don(a) RODIGO HERNÁN VERA GARCÍA, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción a dieciséis de marzo de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

