

Puerto Montt, doce de noviembre de dos mil veinte.

Visto:

Comparece Camila González Nieto, abogada, en representación de la parte denunciante, en autos sobre tutela de derechos fundamentales, caratulados “SANTANA con CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DALCAHUE EDUCACIÓN Y SALUD”, causa RIT **T-17-2020**, quien interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada en estos autos, con fecha 11 de septiembre del año 2020, en cuanto al rechazo de la denuncia deducida por esta parte, y plantea que sentencia que es nula por aplicación de la causal prevista en el artículo 477 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Estima vulneradas las normas del artículo 151 de la ley 18.834 Estatuto Administrativo y el artículo 48 letra g de la ley 19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Según lo expuesto en la sentencia, en virtud de lo señalado por el artículo 150, 151 y siguientes de la ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, puede el Jefe Superior del Servicio declarar la vacancia de un cargo, por considerar la salud incompatible del funcionario, tras haber hecho uso de licencia médica durante un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

Sin embargo, el inciso tercero del artículo 151 de la ley 18.834 dispone que el Jefe Superior del Servicio, para ejercer dicha facultad, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permita desempeñar el cargo.

Así, sostiene que la sentenciadora concluyó erradamente que la norma trata las instituciones de la salud irrecuperable e incompatible de manera separada y distinta, por tanto disyuntiva o contrapuesta, no resultando posible asimilar los requisitos y procedimiento de aplicación de ambas figuras.

Indica que el razonamiento jurídico practicado a partir de ese hecho es errado, ya que aplica la norma en forma indebida al hacer una errada



interpretación de dichas normativas legales, porque para la sentenciadora basta para la declaración de salud incompatible con el cargo y declarar la vacancia de este, con el solo hecho de que el funcionario haya hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, aun cuando exista de por medio una resolución de la entidad competente que declara recuperable la salud del funcionario, debido a que se trataría de dos procedimientos distintos.

Solicita que el recurso se acoja por la causal de nulidad hecha valer y se declare que la sentencia es nula, se la invalide y en su lugar sea dictada otra que acoja la denuncia de autos, señalando que existe una vulneración a las garantías constitucionales, pues no procedía que se declare vacante su cargo por salud incompatible, habiéndose decretado previamente la recuperabilidad de su salud.

OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que Jocelyn Valeria Santana Ojeda, interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, conforme al Procedimiento de Aplicación General, en contra de la Corporación Municipal de Educación y Servicios “Ramón Freire” de Dalcahue, representada legalmente por Juan Hijerra Serón, Alcalde de la comuna de Dalcahue, para que en definitiva se declare el pago de todas y cada una de las indemnizaciones, sanciones y demás prestaciones laborales que por esta vía se demandan, con reajustes, intereses, multas y las costas de la causa. Fundamenta su demanda en que con fecha 23 de julio de 2007, comenzó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la Corporación demandada. Con fecha 25 de septiembre de 2015 suscribió contrato de trabajo de carácter indefinido y mediante Decreto Alcaldicio - Resolución N.º 73 de fecha 30 de enero del año 2020, fue declarada la vacancia del cargo Técnico Paramédico Nivel Superior, ocupado por la demandante en el Departamento de Salud en Posta de Puchaurán, por Salud Incompatible. Explicó que desde aproximadamente 5 años, con la llegada de doña Andrea del Rio como directora del Departamento de Salud de ese entonces, la actora ha sido víctima de constante acoso laboral y discriminación por parte de su empleador, quien la trasladó al área rural de atención primaria, ignorando las



razones de dicha situación, lo que le provocó daño emocional y económico. Añadió que fue objeto de sumarios, en uno de los cuales habría sido absuelta y en el año 2015 fue objeto de un segundo sumario, que tuvo como resultado sancionarla con tres meses fuera de su puesto de trabajo con la mitad del goce de su remuneración. Explicó que durante este proceso solicitó su derecho legal a permiso sin goce de sueldo por tres meses, ya que se encontraba en el proceso de formación profesional como enfermera; y que durante todo ese proceso se encontró con licencias médicas curativas por diversas patologías y con diferentes profesionales del área médica, y nunca se le notificó de licencias médicas rechazadas.

Manifestó que, sin mediar una notificación formal, la vuelven a cambiar de lugar de trabajo, ahora a la posta de Mocopulli, donde durante el primer mes de este cambio, recibió visitas constantes por parte de la directora, del Alcalde y de terceros, lo cual generó que se sintiese perseguida por su empleador, debido a que constantemente la vigilaban mientras desempeñaba sus funciones. Posteriormente, cuando regresó de sus vacaciones el primer día se le notifica de una nueva investigación sumaria por un supuesto pago de remuneraciones de la Isapre y de su empleador, simultáneamente, situación que arguye no es efectiva, sumario del cual han pasado dos años y del cual nunca se le ha notificado de sanción administrativa alguna. Añadió que por todas estas situaciones vividas, de múltiples sumarios, cambios de lugar de trabajo, constante acoso laboral, denunció acoso laboral y enfermedad profesional, siendo diagnosticada por la ACHS que padecía estrés laboral, y que durante todo este periodo permaneció con licencia médica.

Manifestó la recurrente que el día 15 de abril de 2019, la Corporación Municipal de Educación y Servicios Ramón Freire, solicitó la evaluación de salud irrecuperable de la actora, y de esta forma, mediante resolución exenta N.º 105, de fecha 22 de noviembre de 2019, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), resuelve que las afecciones que sufre son recuperables y no intervienen en el cumplimiento de sus funciones habituales. Añadió que con fecha 19 de diciembre de 2019, a través de ORD N.º 1744/2019, se le informó acerca de



la resolución del COMPIN que concluye que posee un estado de salud recuperable, para posteriormente señalar la corporación, ... “Conforme a ello iniciaremos las acciones administrativas derivadas de su salud no compatible con el cargo”.

Refirió la articulista que mediante resolución N°73 de fecha de fecha 30 de enero de 2020, se le notifica que se declara su cargo vacante por salud incompatible, y se le despide por “por salud incompatible con el desempeño del cargo, por haber hecho uso de licencias médicas desde el 8 de febrero de 2016 al 31 de diciembre de 2019, con un total de 954 días discontinuos lo que excede los seis meses de licencias médicas en los últimos dos años, establecidos, en el Art. 148 de la Ley 18.882, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.”

Relató que la Corporación Municipal no expone en dicha resolución cuales son los fundamentos de dicha decisión, sin detallar en que forma afecta al servicio su ausencia o cual ha sido el impacto en el servicio a consecuencia de su ausencia, solo se limita a transcribir normas, pero no fundamenta porque a pesar de existir un informe del COMPIN, que resuelve que su salud es recuperable, se decide desvincularla de igual forma, todo lo cual constituye hechos que han vulnerado el derecho a la Integridad física y psíquica, al terminar su contrata de planta, con lo cual truncó la posibilidad de contar con un adecuado tratamiento médico para recuperar su salud, todo lo cual generó un deterioro en su salud psíquica y física.

Que, por estas razones, solicita se declare que su empleador ha vulnerado sus garantías constitucionales del artículo 19 N.º 1, N.º 2 Y N.º 16 de la Constitución Política de la República con ocasión del despido y que se le condene al pago de las indemnizaciones adicionales por el despido vulneratorio establecidas en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo; Indemnización por años de servicio, con un tope de 11 años, por el monto de \$10.961.797; incremento de 50% de los años de servicios, por ser un despido infundado e improcedente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, el cual asciende a \$5.480.898; indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a \$996.527, indemnización por daño moral avaluada en



\$50.000.000, y en subsidio, para el evento que no se acoja lo solicitado en lo principal, interpone demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales fundado en los hechos ya expuestos y que reproduce, solicitando los mismos montos antes referidos, con costas.

SEGUNDO: Que, en cuando al fondo de la denuncia, la recurrida señaló que con fecha 23 de julio de 2007 la demandante comenzó a prestar servicios conforme al Estatuto de Atención Primaria de Salud, para después de una serie de contratos a plazo fijo, con fecha 25 de septiembre de 2015, conforme al mismo Estatuto, suscribió contrato indefinido como Técnico en Enfermería Nivel Superior en la Red de Atención Primaria Comunal de la comuna de Dalcahue, y mediante Resolución N°73 de fecha 30 de enero de 2020 fue declarada la vacancia del cargo de Técnico Paramédico Nivel Superior que ocupaba la demandante, por salud incompatible. Señaló que nada de las situaciones de acoso laboral y discriminación es efectiva, sin que exista alguna denuncia de la demandante por acoso u otra causa en contra de la Sra. Andrea del Rio, ni siquiera después del cambio de administración de la Corporación Municipal ocurrida en diciembre de 2016, y que la demandante nunca planteó algún reclamo contra la profesional del Rio. Por el traslado de hace tres años a la fecha durante toda la actual administración tampoco planteó reclamo, pese a que no prestó servicios durante ese tiempo, por contar con descanso por enfermedad común. Agregó que en cuanto a la segunda sanción por la cual narró que fue sancionada y hoy alega disconformidad, nunca impugnó tal resolución. Añadió que las visitas de la administración a los establecimientos educacionales y de salud, son habituales para conocer y mejorar la atención de los usuarios, por lo que no pueden ser entendidos como acoso o vigilancia. Relató la recurrida que la solicitud de evaluación de “salud recuperable o irrecuperable, o compatible o incompatible, es un procedimiento establecido en la ley y por ello no constituye ninguna vulneración. Explicó que el 15 de abril de 2019 la Corporación Municipal de Educación y Servicios Ramón Freire, solicitó a la COMPIN Chiloé, la evaluación de la salud de la demandante, que en esa época presentaba 310 días de licencias médicas por enfermedad común durante el año 2017; 275 días durante el año



2018 y 57 días durante el año 2019, e incluso el último mes que prestó servicios, en enero de 2020. Explicó que la COMPIN por Resolución Exenta N° 0105 de 22 de noviembre resuelve que la salud de la demandante “es recuperable”, lo que significa que siendo recuperable, es incompatible con el servicio y es así como a través de ORD. N°01744/2019 se le informó de dicha resolución y que “conforme a ello incoaremos las acciones administrativas derivadas de la salud no compatible con el cargo”. Añadió la recurrida que es necesario hacer presente que la salud de la demandante es recuperable, pues desempeña sin ningún inconveniente otras actividades distintas a la Atención Primaria de Salud, pues hace varios años tiene inicio de actividades comerciales y atiende un local comercial de su propiedad a poca distancia del Centro de Salud Familiar, lo que realizaba incluso en los periodos de reposo por enfermedad común, lo que nunca fue cuestionado pues se entendió como una forma de colaborar a su restablecimiento.

Atribuye a un error la demandante, por desconocimiento de la ley, el que arguyera que “existe una evidente y manifiesta contradicción en la Resolución N° 73, por una parte se aprecia en los considerando, específicamente el N° 6 que señala: “Resolución Exenta N.00105 de fecha 22 de noviembre de 2019, emite informe de Salud recuperable de la funcionaria”, y, por otra parte, en la misma resolución se resuelve que se declara vacante el cargo por salud incompatible con el desempeño del cargo”.(sic). Sostiene la recurrida que no existe tal contradicción ni falta de fundamentos, sino un error de la demandante y un desconocimiento de la ley.

TERCERO: La recurrente arguye que la interpretación que realiza la sentenciadora en el considerando décimo tercero del fallo, ya descrita precedentemente y que por evidentes razones de economía procesal se tendrá por reproducida, concluye erradamente que la norma trata de instituciones de la salud irrecuperable e incompatible de manera separada y distinta, por tanto disyuntiva o contrapuesta, no resultando posible asimilar los requisitos y procedimientos de aplicación de ambas figuras, en circunstancias que a su juicio, se hizo una incorrecta interpretación de la facultad legal de declarar la vacancia del cargo por salud incompatible, ya que existía un acto administrativo firme, la



Resolución Exenta N° 105 de la COMPIN, que declaró la salud recuperable de la demandante.

CUARTO: Que, en efecto, la juez del grado estableció en el apartado décimo tercero que los empleados de planta de la administración pública, para la eventual declaración de vacancia de sus cargos, según se dispone en el artículo 150 y ss. de la mencionada ley, es necesario que el jefe de servicio considere la salud incompatible del funcionario o se lleve a cabo el procedimiento para declarar la salud irrecuperable. Preciso la juez de la instancia que en el caso de la señora Santana el artículo 48 letra g) de la Ley 19.378, EAPS, establece que los funcionarios de la dotación municipal sólo podrán dejar de pertenecer a ella por salud irrecuperable o incompatible. Es decir, asienta la juez *a quo*, “en cuanto a salud, existen dos procedimientos para cesar el cargo, uno que dice relación con la salud incompatible con el cargo, y otra, es la salud irrecuperable.”, concluyendo “que la actora confunde los procedimientos, requisitos legales y alcance de la declaración de salud incompatible con el desempeño de un cargo con salud irrecuperable de un trabajador al que se aplica la normativa del estatuto administrativo, y se trata de forzar una eventual vulneración del derecho a la no discriminación, que no tiene asidero en estos antecedentes, así como tampoco lo tiene la eventual vulneración del derecho a la integridad psíquica y a la libertad de trabajo”, desechando también la sentenciadora el reclamo de la demandante de actos de discriminación, tal como se evidenció del *plexus* probatorio rendido en la causa, todo lo cual le permitió concluir la inexistencia de vulneración a derecho fundamental alguno, habiendo utilizado la Corporación demandada una facultad legal que le permitía poner término a la prestación de servicios de la actora y declarar vacante el cargo.

QUINTO: Que es menester tener presente –tal como ya lo ha señalado este *Tribunal ad quem* anteriormente- que el procedimiento de tutela laboral consagra una modificación en la carga probatoria, tal como lo estatuye el artículo 493 del Código del Trabajo, quedando radicado en el trabajador el establecimiento de indicios, a saber señales o evidencias que hagan verosímiles los hechos por éste planteados, lo anterior fundado en la dificultad del trabajador de acreditar



fehacientemente los antecedentes fácticos de una vulneración de garantías; debiendo el empleador, a su turno, explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

De esta forma, corresponde al trabajador una suficiente acreditación, determinada conforme a las reglas de la sana crítica, de aquellos hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que las conductas lesivas denunciadas se han producido (Tutela de derechos fundamentales del trabajador. José Luis Ugarte Cataldo. Legal Publishing. Año 2009. 2ª Edición. Página 47).

En realidad es más propio hablar de una reducción probatoria, sin que signifique una inversión del *onus probandi*, puesto que no basta la mera alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que ella consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la o las conductas lesivas que estima vulneratorias, es decir, acredite hechos que generen sospechas fundadas, razonables, en orden a la existencia de la lesión que alega.

La acción de tutela interpuesta por la actora debía acreditar que efectivamente se produjeron acciones de infracción a su derecho a la integridad física y psíquica, la igualdad ante la ley y a la libertad de trabajo y su protección, contemplados en los artículos 19 N° 1, 2 y 16 de la Constitución Política de la República, infringiendo con ello derechos fundamentales del actor, lo que la sentenciadora del grado valorando la prueba aportada por ambas partes conforme a las normas de la sana crítica, apreció no vulnerados.

SSEXTO: Que, en cuanto a la causal de nulidad invocada por la demandante, la del artículo 477 del Código del ramo, por haber dictado sentencia definitiva con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 151 de la ley 18.8834 Estatuto Administrativo y artículo 48 letra g) de la Ley 19.378 Estatuto Atención Primaria de Salud Municipal, ésta será categóricamente rechazada.

SÉPTIMO: Que, en efecto, son hechos que dio por establecido la juez del grado que la demandante Jocelyn Santana Ojeda presentó licencias médicas por



más de seis meses, discontinuas o continuas, en el período de dos años, y que la COMPIN declaró que su salud es recuperable, por lo que el jefe superior del servicio, haciendo uso de la facultad que le otorga el artículo 151 de la Ley N° 18.834, declaró vacante su cargo por salud incompatible.

OCTAVO: Que en cuanto al reproche de ilegalidad que se le formula a la Resolución Administrativa, se reduce a una diferencia de interpretación del artículo 151 de la Ley N° 18.834, en cuanto a determinar si el ejercicio de la facultad del jefe superior del servicio para declarar la vacancia por salud incompatible para el cargo de una funcionaria pública, requiere que el informe de la COMPIN declare que su salud, según las posiciones divergentes, se declare recuperable o irrecuperable.

NOVENO: Que, en este sentido, cabe consignar el artículo el artículo 151 de la Ley N° 18.834, que establece: *"El jefe superior del servicio podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable."*

No se considerará para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 115 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.

El jefe superior del servicio, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo."

DÉCIMO: Que, enseguida, con el objeto de desentrañar el asunto divergente que nos ocupa, es menester tener presente que el artículo 150 de la Ley N° 18.834 prescribe que *"la declaración de vacancia procederá por las siguientes causales: a) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo"*, lo cual nos indica que la declaración de vacancia puede ser por dos motivos: *primero*, la salud irrecuperable y *segundo*, la salud incompatible.

De este modo, cuando se trata de salud irrecuperable, el procedimiento y efectos se encuentran regulados por los artículos 112, 152 y 16°



transitorio de la Ley 18.834. El primero dispone que *“La declaración de irreuperabilidad de los funcionarios afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones será resuelta por la Comisión Médica competente, en conformidad con las normas legales que rigen a estos organismos, disposiciones a las que se sujetarán los derechos que de tal declaración emanan para el funcionario”*. El segundo dispone que *“Si se hubiere declarado irreuperable la salud de un funcionario, éste deberá retirarse de la Administración dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irreuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo. A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador.”* Y el artículo transitorio prescribe que *“Corresponderá a la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez pronunciarse acerca de si el estado de salud de los funcionarios afectos a los regímenes de previsión a que se refiere el decreto ley N° 3.501, de 1980, es o no recuperable. Si no lo fuere, el funcionario deberá retirarse de la Administración dentro del plazo de seis meses contados desde que el jefe superior de la institución le notifique mediante la transcripción de la resolución de irreuperabilidad que le afecta, emitida por dicha Comisión, la que deberá ser comunicada a la respectiva entidad. A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador.”*

Entonces, declarada la salud como irreuperable, da inicio al plazo de seis meses para retirarse de la Administración, contado desde la notificación de tal declaración, período durante el cual el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador y, si no lo hace dentro de este plazo, procederá la declaración de vacancia del cargo y tendrá la opción de acceder a una pensión de invalidez.



UNDÉCIMO: Que, por el otro lado, el artículo 151 de la Ley N° 18.834 otorga la facultad al jefe superior del servicio para considerar que la salud del funcionario es incompatible con el desempeño del cargo que sirve, por haber hecho uso de licencia médica durante un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, “sin mediar declaración de salud irrecuperable”, para lo cual es imprescindible un pronunciamiento de la COMPIN “*respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo*”, trámite que fue incorporado por la Ley 21.050 al agregar el nuevo inciso 3° al artículo 151 del cuerpo normativo antes citado.

Para ejercer esta facultad de declarar la vacancia, deben concurrir tres requisitos: **a)** el uso por un periodo de seis meses de las licencias médicas en el lapso de dos años; **b)** la declaración de la COMPIN que la salud de la funcionaria sea recuperable; y **c)** Que el jefe superior considere o estime que su salud es incompatible con el ejercicio del cargo.

DUODÉCIMO: Que de lo anterior se colige y fluye claramente que la declaración del COMPIN determina *cual* es el procedimiento a aplicar: si el estado de salud es recuperable, corresponde el señalado en el 151 de la Ley N° 18.834; si es irrecuperable el indicado en el artículo 152, por cuanto comienza indicando que “*Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario*”, el que tiene un plazo de seis meses, con goce de remuneraciones, para retirarse del servicio, y ante su omisión, se declarará la vacancia del cargo por salud irrecuperable, quedándole la opción de tramitar su pensión por invalidez. Estos beneficios no los tiene el funcionario cuando la salud es recuperable.

DÉCIMO TERCERO: Que, de las disposiciones legales reseñadas, aparece de manifiesto que ambas calificaciones son excluyentes entre sí, tienen procedimientos y fines distintos, tal como concluyó la juez del grado y contrario a lo que afirma la demandante.

Que, de considerarse que para aplicar lo dispuesto en el artículo 151 de la Ley N° 18.834 debió mediar una declaración de salud irrecuperable, tendría que aceptarse entonces que sus incisos 1° y 3° serían contradictorios, pues el primero daría la potestad al jefe de servicio de declarar vacante el cargo por salud



incompatible, siempre y cuando no haya una declaración de salud irrecuperable; y el segundo le exigiría la existencia de salud irrecuperable para poder declarar vacante el cargo por salud incompatible. Esta interpretación a que quiere llegar la recurrente significaría que no tendría efecto alguna aquella facultad que la ley otorga al jefe de servicio, para ejercer la prerrogativa de declarar vacante el cargo por salud incompatible de su servidor, lo que generaría contradicciones irresolubles.

La diferencia entre ambos procedimientos estriba en que, de ser irrecuperable la salud del funcionario, el jefe superior del servicio no puede declarar vacante su cargo por no tener salud compatible con el servicio, por cuanto en ese caso – de ser su salud irrecuperable- se adopta otro procedimiento claramente *pro operario* para el funcionario en esa condición – de irrecuperabilidad de su salud-, ceñido a lo dispuesto en artículo 152 de la Ley 18.834 en relación con el artículo 16 transitorio de la misma ley. Ello es tan evidente que, tal como ya se dijo, el inciso final del artículo 152 de la referida ley prescribe que “*A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador*”. Claramente no es el caso de marras.

De esta forma, no declarándose la irrecuperabilidad de la salud del trabajador, pero sí que posee una salud recuperable, faculta la ley sin ambages al jefe superior del servicio, para determinar que la salud resulta incompatible con el desempeño del cargo por parte del funcionario, y declarar la vacancia del mismo en virtud de lo estatuido en el artículo 151 de la Ley 18.834, como correctamente se hizo en el caso *sub lite*.

DECIMO CUARTO: Que, a mayor abundamiento, las reflexiones anteriores se han visto reflejadas en diferentes Dictámenes de la Contraloría General de la República, tal como el N° 14.871/2017 y el N° 8.178/2017, en que este último señala que “*tal como se ha manifestado en los dictámenes N°s. 25.444, de 2013 y 72.774, de 2015, de este origen, la facultad de declarar la salud incompatible con el desempeño del cargo, se encuentra limitada, únicamente, por*



*el hecho que haya mediado una declaración de salud irre recuperable”, criterio que la Contraloría General de la República mantuvo con posterioridad a la publicación de la Ley 21.050, confirmando que el nuevo inciso 3° del art. 151 en nada modifica su parecer, plasmado en el Dictamen N° 17.351/2018, de 11 de julio de 2018 que en lo medular para el caso *sub iúdice* refiere:]...[“De lo expuesto, se desprende que la resolución de la evaluación que realice la COMPIN constituye para la autoridad que lo solicita un antecedente sobre la irre recuperabilidad de la salud del servidor, ya que se trata de la valoración que un organismo técnico especializado, realiza acerca de la condición de salud de ese empleado.*

Atendido lo anterior, en el evento que la COMPIN estime que la salud del funcionario es recuperable, la autoridad se encuentra facultada para declarar su incompatibilidad con el desempeño del cargo, y resolver la vacancia de éste por esa causal. En la situación opuesta, esto es, si la COMPIN informa que la salud es irre recuperable, no resulta procedente declarar la referida incompatibilidad.”

Resulta inconcuso que los Dictámenes de la Contraloría General de la República ostentan fuerza obligatoria para los organismos de la Administración del Estado afectos a su control, condición que exhibe la recurrida, por lo que estaba su accionar constreñido a la normativa legal vigente, sin que hubiere incurrido en alguna conducta atentatoria respecto de los derechos de la actora; por lo que se torna no solo pertinente sino además forzoso el rechazar el recurso de tutela laboral incoado.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo se resuelve:

I.- Que, **se rechaza** en todas sus partes el recurso de nulidad interpuesto por Camila González Nieto, en representación de la demandante Jocelyn Valeria Santana Ojeda, en contra de la sentencia de fecha once de septiembre de dos mil veinte, dictada por la Juez Carolina Pardo Lobos, Titular del Juzgado del Trabajo de Castro, que rechazó con costas la demanda de tutela laboral interpuesta en contra de la Corporación Municipal de Educación y Servicios “Ramón Freire” de



Dalcahue, representada por su Alcalde, Juan Hijerra Serón, y en consecuencia, se declara que dicha sentencia **no es nula**.

II.- Que se condena en costas a la recurrente y demandante, por considerar que su acción ha sido temeraria, regulándose en la suma de \$500.000. (quinientos mil pesos).

Redacción del Ministro Titular Jaime Vicente Meza Sáez.

Regístrese y devuélvase.

Rit N ° T- 17 - 2020.

Rol Corte 300-2020.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Puerto Montt integrada por Ministro Presidente Juan Patricio Rondini F., Ministro Jaime Vicente Meza S. y Abogado Integrante Christian Lobel E. Puerto Montt, doce de noviembre de dos mil veinte.

En Puerto Montt, a doce de noviembre de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>