

Concepción, trece de marzo de dos mil veintidós.

**Visto, oído y teniendo presente.**

**Primero. Denuncia.** Que, comparece ante este juzgado de letras del trabajo de Concepción don [REDACTED] ingeniero financiero, domiciliado en [REDACTED] quien conforme a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, interpone denuncia en procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales, y el pago de indemnizaciones en contra del Gobierno Regional de la Región del Biobío, persona jurídica de derecho público, representada por su Gobernador Regional don Rodrigo Díaz Worner, o quien lo subrogue de conformidad al artículo 4 del Código del Trabajo, todos domiciliados en Avenida Arturo Prat N° 525, de la Ciudad de Concepción, solicitando en definitiva se acoja y se declare:

a) Que se han vulnerado sus garantías fundamentales, por haber sido objeto de un despido discriminatorio por razones políticas, infringiendo las garantías contempladas en los artículos 19 nro. 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República, además del artículo 2 inciso cuarto del Código del Trabajo, o aquel que se determine, a partir de los hechos descritos.

b) Que, constatando tal vulneración, se condene a la denunciada a pagar a título de indemnización legal, por dicha infracción, la suma de \$29.195.331, equivalente a 11 remuneraciones mensuales en razón de \$2.654.121 por mes, o la cantidad que el Tribunal determine conforme al artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo.

c) Además, se condene a la denunciada a pagar a título de daño patrimonial, específicamente a título de lucro cesante la suma de \$13.270.605.-, según lo expuesto en esta denuncia, o bien la suma que se determine por este concepto.

d) Que se condene a la denunciada a pagar, a título de daño extrapatrimonial, específicamente el daño moral padecido, la suma de \$5.000.000, o bien la suma que se determine por este concepto. –

e) En subsidio que se acojan aquellas pretensiones que se estimen ajustadas a derecho

f) Que las cantidades que se ordene pagar lo sean con los intereses y reajustes legales.



g) Que la contraria sea condenada en costas.

**Segundo. Contestación.** Que, por su parte comparece ante este juzgado de letras del trabajo don Christian Canales A., abogado, en representación, de don Rodrigo Díaz Wörner, en su calidad de representante legal del Gobierno Regional del Biobío, quien solicita el rechazo de la denuncia con expresa condenación en costas, controvirtiendo los hechos que se exponen en el libelo, salvo aquellos que reconoce de manera expresa.

**Tercero. Auto de prueba.**

1.- Si el acto de separación del actor constituye un acto de discriminación, o si con ocasión del mismo se vulneraron los derechos fundamentales de la demandante, indicios.

2. Justificación y proporcionalidad de la medida de separación ejercida contra el demandante.

3. Efectividad que a consecuencia de la separación de sus funciones el demandante sufrió el daño moral que se alega, en su caso, especie y monto.

4. Remuneraciones que dejó de percibir el demandante a consecuencia de la vulneración denunciada, en su caso, monto de la remuneración y periodos adeudados.

**Cuarto. Prueba demandante.**

**I.- Documental.**

1. Resolución N°810/56/2018, del Gobierno Regional del Biobío que nombra a don [REDACTED] como profesional, asimilado a grado 8° Escala Única de sueldos de la Planta de Profesionales, con jornada de 44 horas semanales.

2. Resolución Exenta RA N° 810/326/2018, que prorroga la contrata de don [REDACTED] el período 01/01/2019 al 31/12/2019.-

3. Resolución Exenta RA N° 810/1076/2019, que prorroga la contrata de don [REDACTED] entre el período 01/01/2020 al 31/12/2020.-

4. Resolución Exenta RA N° 810/468/2020, que prorroga la contrata de don [REDACTED] entre el período 01/01/2021 al 31/12/2021.-

5. Carta emanada del Gobierno Regional del Biobío, firmada por su Gobernador Regional don Rodrigo Díaz Wörner, de fecha 02 de agosto de 2021, denominada “Notifica Terminó de Contrata”, donde se le comunica su desvinculación.



6. Publicación en medio digital [sabes.cl](http://sabes.cl), de fecha 09 de agosto del año en curso, que da cuenta de las expresiones del Gobernador Regional del Biobío, don Rodrigo Díaz Worner, referente a los funcionarios públicos de la repartición que él dirige.

II.- Confesional. Absuelve posiciones doña Roberta Lama Bedwell Cédula de identidad N°14.272.432-4.

III.- Testimonial. Declaran en juicio:

- 1.- Catalina Andrea Reyes Bravo, cédula de identidad N°16.854.332-8.
- 2.- Ana María Abello Aguillón, cédula de identidad N°17.745.791-4.
- 3.- Geraldine Andrea Rivas Espinoza, cédula de identidad N°16.219.875-0

IV.- Exhibición de documentos. Se exhiben por parte de la demandada liquidaciones de sueldos y calificaciones, en los términos ordenados en audiencia preparatoria.

**Quinto. Prueba demandada.**

I.- Documental.

1. Resolución TRA N°810.56.2018, que aprueba contrata de don [REDACTED] por el periodo 2018.

2. Resolución Exenta RA N° 810.326.2018, que prorroga designación a contrata de don [REDACTED] por el año 2019.

3. Resolución Exenta RA N° 810.1076.2019, que prorroga designación a contrata de don [REDACTED] por el año 2020.

4. Resolución Exenta RA N°810.468.2020, que Prorroga designación a contrata de don [REDACTED] por el año 2021.

5. Resolución Exenta RA N°810.242.2021, que pone término anticipado de designación a Contrata de don [REDACTED]

6. Res. Ext. N°866 11.04.2019, que nombra al denunciante como encargado de ciberseguridad.

7. Resolución exenta N°1384, que asigna dependencia a don [REDACTED]

8. liquidación remuneraciones de junio 2021 de don [REDACTED]

9. liquidación remuneraciones julio 2021 de don [REDACTED]

10. Diario Concepción de 15 .09.2021, noticia “El complejo primer mes de “los ministros” de la Región del Biobío.



11. Documento denominado “Perfil de cargo analista de Subvención”.
12. Currículum Leticia Bustos.
13. Resolución Exenta RA N°810.338.2021 Contrata Leticia Bustos 2021.
14. Currículo Vitae [REDACTED]

II.- Confesional. Absolvió posiciones el demandante, don [REDACTED]

III.- Testimonial. Declaró el testigo don Jorge Díaz Obando, RUT N°16.636.952-

6.

**Sexto. Hechos no discutidos.**

Las circunstancias fácticas que se dirán no se encuentran controvertidas por las partes, además de verse avalada por las respectivas probanzas acompañadas al juicio sobre el punto de que se trata, en consecuencia, se tendrán por acreditadas:

1.- Que el denunciante comenzó a prestar servicios a contar del 3 de abril de 2018 en virtud de la Resolución Exenta RA N° 810/56/2018 de 18 de abril de 2018, como profesional asimilado a grado 8 de la Escala Única de Sueldo, siendo su contrata objeto de sucesivas renovaciones hasta el 31 de diciembre de 2021, a través de la Resolución Exenta RA N° 810/468/2020, de 17 de noviembre de 2020.

2.- Que, en virtud de la Resolución Exenta N°866 de 11 de abril de 2019, el denunciante fue designado como encargado de Ciberseguridad, adscrito a la División de Presupuesto e Inversión Regional. Luego, a través de la resolución exenta N°1384 de 19 de noviembre de 2020, se asigna al denunciante al Departamento de Inversiones y Municipalidades.

3.- Que, la Resolución Exenta RA N° 810/242/2021 de 30 de julio de 2021 puso término anticipado a la contrata del denunciante.

**Séptimo. Acción Tutela.** Que, el actor reclama que con ocasión de su despido, se habrían vulnerados sus derechos fundamentales, específicamente, su derecho a la no discriminación, la igualdad ante la ley, derecho a la libertad de opinión política, derecho a la honra.

Que, en cuanto a la motivación de actuación de la autoridad, expone que se debe a su vínculo con don Alejandro Reyes, Jefe de la División de Presupuesto e Inversión, dirigente del Partido político UDI, a quien declara conocer desde hace largos años,



agregando que esta circunstancia de cercanía, habría provocado que se lo asociara a un determinado partido político.

Que, agrega como indicio de la vulneración alegada, que a dos semanas de asumido el nuevo gobernador regional se habría producido la desvinculación del casi %100 de las contrataciones de la administración anterior, conducta cuyo corolario sería la Resolución Exenta 810/242/2021, de 30 de julio de 2021, que puso término anticipado su contrata.

Añade, que además, a través de medios de comunicación la nueva autoridad del Gobierno Regional del Biobío habría efectuado declaraciones humillantes en relación a las personas desvinculadas.

Que, el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación al artículo 489 del mismo cuerpo legal, junto con consagrar la protección de los derechos fundamentales del trabajador, establece en lo pertinente, 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.

Que, la norma en referencia reconoce la posibilidad que las facultades del empleador afecten los derechos fundamentales del trabajador y restringe su protección a los casos en que no exista justificación suficiente para la limitación, o ésta sea en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Que, tratándose del despido, es indudable que éste limita los derechos del trabajador, ya que toda persona que pierde su fuente laboral padece algún grado de angustia o pesar y, en aquellos casos en que el despido se funda en causa imputable al trabajador, es claro que existe un reproche hacia éste que se hace público en el ámbito donde se desenvuelve. Ahora bien, ello no acarrea la responsabilidad del empleador, sino en aquellos casos que establece la ley.

Que, en el caso sub lite, como se adelantó, la acción entablada dice relación con una conducta desplegada por el empleador que con ocasión del término de la relación laboral, habría discriminado al trabajador, según reclama en su libelo.



Que, “ocasión” es definido por el diccionario de la real academia de la lengua española, en lo que nos interesa, como “*causa o motivo porque se hace o acaece algo*”.

**Octavo. Contenido de la resolución exenta N° 810/242/2021.** Que, en lo pertinente al fundamento de término anticipado de contrata, la comunicación en análisis, dispone:

“Que, conforme a lo establecido en la letra i) del artículo 16 Ley 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, es función general del Gobierno Regional “Asesorar a las Municipalidades, cuando éstas lo soliciten, especialmente en la formulación de sus planes y programas de desarrollo”.

Que, conforme a dicho imperativo legal, el Sr. Gobernador Regional estableció en su propuesta programática para la Región del Biobío, el compromiso de establecer un plan de inversión en territorios postergados, con énfasis en el reconocimiento del desarrollo económico local, la caracterización territorial, la promoción e identidad local y el fortalecimiento municipal. Objetivos para los cuales se requiere, necesariamente, efectuar adecuaciones a la organización administrativa del Gobierno Regional, especialmente en la Unidad de Pre-Inversión, a fin de otorgarle un enfoque más intenso en el apoyo a la formulación y diseño de proyectos municipales financiables con recursos del Gobierno Regional en sus diversas tipologías; del mismo modo, se hace necesaria una readecuación de su personal, a objeto que resulte más idóneo al cumplimiento de las funciones legales del Servicio, y a la ejecución de políticas, planes, programas y acciones de alcance regional y comunal, conforme al mandato establecido en el artículo 3 Ley 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de Administración del estado. Todo lo anterior, permitirá lograr mayor rapidez en la concreción de proyectos de infraestructura pública, y evitará dilaciones generadas por deficiencias en el diseño de los mismos, y con ello, un mayor impacto en mejorar el nivel de vida de los habitantes de la región y de sus diferentes comunas.

Que, **analizados los antecedentes curriculares** del Sr. [REDACTED], se observa la insuficiencia en la acreditación de conocimientos en el ámbito de servicios públicos; interacción con municipalidades; conocimientos comprobados en atribuciones delegadas a los Gobiernos Regionales, en especial, la denominada “Circular 33 del Ministerio de Hacienda”, glosas Presupuestarias aplicables



a los Gobiernos Regionales, normas de Administración Financiera del Estado, calificador Presupuestario DS 854 del Ministerio de Hacienda. Conocimientos indispensables para ejecutar de modo correcto y oportuno el Plan de Inversión en Territorios Postergados, bajo una fluida coordinación con los municipios en la región.

Que, es función del Jefe de Servicio dirigir, organizar y Administrar la correspondiente institución, controlarla, y velar por el cumplimiento de sus objetivos; responder de su gestión, y desempeñar las demás funciones que la ley le asigne, estando facultado para dictar las resoluciones e instrucciones que estime necesarias para el cumplimiento de dicho fin.

Que, es necesidad de la autoridad del Servicio, implementar la aprobación, ejecución y control de políticas, planes, programas y acciones de alcance regional conforme las potestades públicas que el ordenamiento jurídico confiere al Gobernador Regional, para lo cual requiere la realización de las adecuaciones necesarias del personal de su dependencia, conforme lo establece el artículo 64 del Estatuto Administrativo y artículo 11 Ley 18.575 Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, requiriéndose al efecto de la prestación de servicios de un profesional con comprobada experiencia en el ámbito público en la formulación y diseño de proyectos del sistema nacional de inversiones, y experiencia comprobada en la coordinación entre el Servicio Público y los Municipios.

Que, el funcionario [REDACTED] ha sido contratado bajo la cláusula “mientras sus servicios sean necesarios”, que habilita a la administración para disponer su cese anticipado conforme a las razones de mérito que se han expuesto. Y conforme lo dispuesto en el artículo 3 del estatuto Administrativo, el empleo “A Contrata” es de carácter transitorio, en contraposición a los cargos públicos permanentes de planta.

**RESUELVO: PONESE TERMINO ANTICIPADO A LA DESIGNACION A CONTRATA DE DON [REDACTED].**

**Noveno. Normativa.** Que, sobre la materia el artículo 3° del estatuto administrativo prescribe que empleo a contrata es aquel de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución.



Que, por su parte el artículo 2 del estatuto administrativo (ley 18.834) dispone que los cargos de planta o a contrata sólo podrán corresponder a funciones propias que deben realizar las instituciones referidas en el artículo 1°.

Que, por otro lado, el artículo 10 del referido cuerpo legal señala que los empleos a contrata durarán, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prorroga con treinta días de anticipación a lo menos.

Que, en esta materia es dable destacar el dictamen N° 23518, de 29 de marzo de 2016 de la Contraloría General de la República, en el cual la Contraloría reconoce la atribución de la autoridad administrativa para poner término anticipado a una contratación, cuando ha sido dispuesta con la cláusula “mientras sean necesarios sus servicios”. Sin embargo, en base a la normativa que impone el deber de fundamentar los actos administrativos, concluye que para que tal decisión sea legítima y no arbitraria es menester que en el acto se expliciten las razones que fundamentan esa medida. Ello permite que el funcionario afectado conozca las razones de tal decisión, fomenta el control del contenido del acto e impide que la determinación se adopte de manera arbitraria o discriminatoria.

Que, también conviene citar el artículo 38, inciso 2° de la Constitución Política de la República, el cual señala que una ley orgánica constitucional “asegurará” la igualdad de oportunidades de ingreso a la Administración del Estado. A su vez, el artículo 19 N° 17 de la Carta Magna, asegura a todas las personas “la admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes”.

Que, estas dos disposiciones tienen un común denominador que es garantizar una igualdad en el ingreso a la Administración del Estado. Así, el derecho de igual admisión a los empleos públicos lleva implícito otro derecho que es el de la igualdad a permanecer en el empleo público. En efecto, al garantizarse la igualdad en el ingreso a todos los empleos públicos –y aquí el artículo 19 N° 17 de la Constitución no hace distinciones entre plantas y contrata– también se está garantizando la igualdad a permanecer en el empleo público; el Estatuto Administrativo aplica este principio constitucional al señalar en





forma expresa las causales de término de una contrata. La igualdad en el ingreso no tendría sentido sin la igualdad en la permanencia en el empleo porque el primero podría ser vulnerado a través de la vulneración del segundo.

Que, las diferencias que se pueden dar en ambos casos, ingreso y término, están determinadas por la ley, en un caso señalando los requisitos de ingreso y en el otro señalando expresamente las causales de cesación de servicios. Y entre estas últimas no aparece la de poner término anticipado a una contrata antes del vencimiento del plazo, ni aun en este caso, se exige a la autoridad de la obligación de fundamentar su decisión porque sólo de ese modo podrá dar garantías, y los ciudadanos tener esa seguridad, de respeto del derecho a ser tratado de igual forma que los demás que están en su misma situación.

**Décimo. No discriminación arbitraria y derecho a la honra.** Que, el contenido esencial del derecho a la no discriminación del trabajador, se contiene en la igualdad entre las personas y es uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos; como todas las personas son iguales, consecuentemente no se puede establecer ni permitir distinciones entre sus derechos.

Que, el principio de no discriminación es una consecuencia de la igualdad de las personas, pero al tratarse de conceptos distintos no quiere decir que no se pueda discriminar entre iguales. Lo que se prohíbe es la discriminación arbitraria, esto es, aquella que no sea razonable. Se ha asentado el criterio que un trato diferenciado no viola el derecho a la igualdad si está basado en criterios razonables y objetivos.

Que, nuestra Constitución consagra la igualdad de las personas en su artículo 1 al indicar que *“las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)”*. Por su parte, el artículo 19 N°2 asegura a todas las personas *“La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”*. Tal concepto de igualdad ha evolucionado en nuestra dogmática constitucional hacia el principio de la no discriminación, siendo actualmente lo rechazado las llamadas *“diferencias arbitrarias”*.

Que, por su parte, el Código del Trabajo en su artículo 2 consagra expresamente la prohibición de discriminación en el trabajo al señalar *“Son contrarios a los principios*



de las leyes laborales los actos de discriminación”, conceptuando qué se entiende por estos actos y asumiendo lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio N°111 de la OIT. Agrega que para entender configurado un acto de discriminación en el trabajo se debe anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.

Que, por su parte, el artículo 5, inciso primero, del mismo Código fortalece la tutela de los derechos fundamentales al establecer que *“el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*.

Que, en este sentido la legislación laboral no parece alejarse de las nociones de igualdad y no discriminación contenidas en el Derecho Internacional y en nuestra Constitución Política, ya que actualmente tampoco se entiende la igualdad como una igualdad material y precisamente lo que ampara el principio de no discriminación es la no discriminación arbitraria o infundada

Que, por otro lado el derecho a la honra se encuentra consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República. El contenido de la honra es el prestigio, la buena reputación o fama, esto es, la consideración social de la persona que atiende a sus particulares características. La honra es el crédito o prestigio que cada persona tiene en el concierto social o ante terceros. En términos generales puede afirmarse que la afectación al derecho a la honra se presentará como un desmerecimiento en la consideración ajena, como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien, o que fueran tenidas en el concepto del público por afrentosas. En lo que se refiere a la honra del trabajador pueden distinguirse diversas situaciones en las que eventualmente pueden presentarse casos de afectación de la honra.

Que, la afectación que se reclama en el presente juicio dice relación con el prestigio profesional del trabajador. En este punto se dirá que para que se produzca la vulneración reclamada no basta la mera crítica a la pericia profesional del dependiente, es necesario que el contenido, forma y características de la divulgación, hagan desmerecer la consideración que los demás tengan de la dignidad y prestigio de la persona contra quien se dirige. (Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX. Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre, pp. 141 – 160).



**Undécimo. Indicios.** Que, a través de la prueba rendida por el demandante, y pudiendo ser ésta indiciaria, se dirá que en base a la documental consistente en resoluciones de nombramiento y prórroga del actor, resolución de término anticipado de contrata, calificaciones del demandante exhibidas por la demandada, publicaciones de entrevistas y dichos a la prensa, emanados de la autoridad del Servicio, las declaraciones de las testigos señoras Reyes, Abello y Rivas, quienes se refieren a las labores desarrolladas por el actor para el Gobierno Regional, se tienen por acreditados los siguientes hechos indiciarios de vulneración de la garantía de no discriminación arbitraria:

1.- Que, el trabajador demandante prestó sus servicios para la demandada ininterrumpidamente desde el 3 de abril de 2018 al 30 de julio de 2021, es decir, por más de tres años en calidad de profesional grado 8 EUS, a contrata.

2.- Que, el trabajador demandante siempre fue calificado en lista 1, siendo su última calificación, la del periodo 2019-2020, con un total de 100 puntos.

3.- Que, a dos semanas de asumir la nueva autoridad, 14 de julio de 2021 del Gobierno Regional se desvinculó a 23 trabajadores del Servicio, entre los cuales se encontraba el actor; en su caso, se puso término anticipado a la contrata, con fecha 30 de julio de 2021.

4.- Que, el gobernador ante la prensa señaló en relación a las desvinculaciones de su primer mes de gestión conforme a publicación en medio digital [sabes.cl](http://sabes.cl), de fecha 09 de agosto de 2021, la que en lo pertinente destaca que "...hay un desorden, un desorden grave, lindante al notable abandono de deberes en la administración del Gobierno Regional. Hay gente que no venía a trabajar. Jefaturas que estuvieron dedicadas a hacer campañas en las pasadas elecciones y que no cumplían con lo mínimo que tiene que hacer un funcionario público, que es venir a trabajar". Añade "a mí me importa que la gente venga a hacer su trabajo y nuero primer trabajo hoy es ocupar bien casi el 70% de los recursos, que al mes de agosto de este año, aún no han sido ocupados (...) En Argentina hablan de un término ligado a un plato de comida, los ñoquis le dicen".

Que, la alusión hecha por el gobernador, se utiliza para referirse a la persona que tiene un contrato, que recibe un sueldo por ello, pero que no trabaja.



5.- Que, conforme a la resolución de término de contrata, en el caso del actor, se determinó su falta de idoneidad como profesional grado 8, en base a sus antecedentes curriculares y no sobre antecedentes concretos de un deficiente desempeño en base a las labores ejecutadas por el funcionario.

**Undécimo. Estándar probatorio.** Que a propósito de las acciones de tutela, el legislador ha previsto una reducción del estándar probatorio que se le exige al trabajador/a para acreditar la procedencia de su denuncia y en ese sentido la prueba indiciaria a que se alude en el motivo precedente es considerada como suficiente para producir el efecto contemplado en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al denunciado los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad o racionalidad.

Que, sobre el punto el denunciado rindió las resoluciones exentas de nombramiento y prórroga de contrata del trabajador demandante, documento denominado “Perfil de cargo analista de Subvención”, currículum Leticia Bustos, resolución Exenta RA N°810.338.2021 Contrata Leticia Bustos 2021, currículum Vitae [REDACTED], la declaración de Jorge Díaz Obando, y la confesional del demandante.

Que, desde ya se dirá que esta última prueba no arrojó algún resultado positivo para la teoría del caso de la demandada.

Que, la prueba testimonial, redunda en opiniones del testigo, sin indicar algún hecho puntual en el desempeño del actor que justifique su desvinculación, más allá de sus antecedentes curriculares, conforme al mismo currículum que acompaña el demandado. Agregó que la persona que debió haberse desempeñado como jefatura del actor, tenía un grado de remuneraciones más bajo que su dependiente, obviando el hecho que para el trabajador el empleador es el Gobierno Regional independiente de la persona que sirva el cargo de Gobernador; se hace con ello responsable al trabajador de una decisión del su empleador, sobre la que él no tiene potestades; y no es justificación plausible para poner término anticipado a la contrata del trabajador.

Que, en el mismo orden de ideas, se dirá que el perfil de cargo de analista y el currículum de la señora Leticia Bustos, en nada aportan tampoco a la resolución del conflicto, toda vez que tanto la resolución de nombramiento como la resolución de término de la contrata, refieren que el actor fue contratado como profesional, por ende,



las funciones se le asignan por el empleador, y bien pudo ser destinado a otras labores atingentes a sus conocimientos técnicos, no haciendo alusión la resolución de término que ello no fuere posible.

Que, llama la atención que la demandada desconozca que es el Servicio quien efectuó la contratación del actor, que fue el Servicio quien le otorgó el grado de remuneraciones, que conforme a las observaciones hechas a la prueba por la demandada, dicho grado se debió al mero arbitrio de quien lo contrató por existir un vínculo de amistad; amistad que el actor refirió con el hermano el señor Reyes.

El servicio es uno solo, independiente de la persona que sirva el cargo de gobernador, o ejerza una jefatura determinada, reiterándose que para el funcionario su empleador es el Gobierno regional, independiente de la persona que sirva el cargo de gobernador

Que, en consecuencia la resolución que pone término anticipado a la contrata del actor se encuentra sólo en apariencia fundada.

Que, en este punto se dirá que la necesidad de fundamentar de manera precisa las decisiones de la autoridad es importante para aquilatar la racionalidad o ausencia de arbitrariedad de la decisión. Además de respetar la forma de poner fin a una contrata la autoridad no debe actuar arbitrariamente. Para ello nuestro ordenamiento constitucional consagra el principio de la transparencia de los actos de los órganos del Estado y elemento constitutivo esencial de esa transparencia es la fundamentación de los mismos, porque sólo así se puede determinar si un acto es o no arbitrario o excede las potestades de quien lo ejecuta. En resumen, sin fundamentos no hay garantía de transparencia ni de publicidad afectándose el ejercicio del derecho a la igualdad o que es lo mismo, el derecho a no ser discriminado arbitrariamente. Acá la propia demandada ha confesado que las labores que ejecutaba el actor se siguen desarrollando por doña Leticia Bustos, de allí la necesidad para la demandada de incorporar como prueba su currículo y la resolución que la designó.

**Duodécimo. Falta de razonabilidad o proporcionalidad de la medida.**

Que, por lo expuesto, se concluye que el denunciado no ha dado suficientes fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por lo que necesariamente deberá instarse por la protección del derecho fundamental del trabajador, materializando con



ello la tutela judicial efectiva del mandato contenido en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, que ha dispuesto que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores. La norma citada viene a ser sin duda, el correlato laboral, del principio de vinculación directa, contenido en el inciso 2° del artículo 6° de nuestra Constitución Política de la República, el cual dispone que sus preceptos –entre ellos los derechos y garantías reconocidos- obligan tanto a titulares como integrantes de los órganos del Estado, como a toda persona, institución o grupo.

Que, la prueba rendida da cuenta que al demandante se le castigó o sancionó con el término anticipado de su contrata por el hecho de haber ingresado al servicio público con la administración anterior, con una remuneración que en concepto del nuevo gobernador no se condice a los servicios que debía prestar el actor, evaluándose sus aptitudes solo curricularmente, pero sin explicitar de qué manera concreta las funciones desplegadas por el trabajador durante tres años no fueron las idóneas, de forma de poder constatar que efectivamente el término anticipado de la contrata es una decisión razonable y no simplemente arbitraria.

Que, por otro lado, en los medios de comunicación y para las personas que conocen al actor en el ámbito de su trabajo, aun cuando no se indique su nombre, fue de las primeras personas desvinculadas, las cuales en concepto del gobernador no hacían su trabajo.

Que, acá se dejará asentado que no hubo reconsideración de la decisión. Conforme a los testigos de ambas partes, lo ofrecido fue una nueva contratación con condiciones laborales diferentes y ello previa intervención de la asociación de funcionarios respectiva. La contrata del actor fue terminada de la forma ya analizada y ello no se elimina con el ofrecimiento posterior de un nuevo contrato, para efectuar otras labores perdiendo, antigüedad para efectos de confianza legítima, de leyes que puedan favorecer al personal a contrata del servicio y en otras condiciones contractuales y remuneracionales.

**Décimo tercero. Acoge denuncia.** Que, conforme lo que se ha venido sosteniendo se concluye que la demandada ha afectado la honra del actor, vulnerando su derecho a no ser discriminada (igualdad ante la ley), sin justificación suficiente,



afectándose la honra del trabajador, por lo que la presente denuncia debe ser acogida, con las consecuencias jurídicas que ello conlleva.

Que, en cuanto a la petición de condena por daño moral y lucro cesante, ha de tenerse en consideración que la parte final del N° 3 artículo 495 del código laboral, permite expresamente indicar como medida reparatoria las indemnizaciones que procedan, siendo por otro lado, en concepto de esta juez, la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, de carácter sancionatorio.

Que, por otra parte, según se ha indicado previamente, las acciones desplegadas por el empleador suponen la afectación a derechos fundamentales de la víctima. Naturalmente, ello ocasiona un daño en el sentir de la persona afectada que debe ser reparado, conforme al principio general de reparación integral del daño que fluye de lo dispuesto en el artículo 2314 del Código Civil.

Que, conforme lo dicho, se estima del caso acoger la pretensión de daño moral, regulando prudencialmente el monto solicitado en la demanda, en la suma de \$2.000.000.- por estimar que el mismo se aviene con la entidad del daño probado.

Que, en cuanto al daño extrapatrimonial, se dirá que el trabajador probó la contratación en los términos que expuso en su demanda, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2021; y al haber el empleador puesto término a su contrato indebidamente le ha causado un daño patrimonial que debe ser indemnizado atendida la pérdida económica correspondiente al daño por lucro cesante que deviene en el pago de las remuneraciones que no percibirá hasta el término de sus funciones.

Que, no huelga señalar que esta indemnización, tal como lo ha resuelto la Excma. Corte Suprema en Recurso de Unificación de Jurisprudencia, causa Rol N°8465-2012, corresponde al derecho que tiene una parte a ser indemnizada en el evento que su contraria no de cumplimiento a lo pactado, por cuanto ha dejado de ganar aquello que, como contratante cumplidora tenía derecho a exigir y percibir. Agregando que “hay lucro cesante, (...) cuando se deja de percibir un ingreso o una ganancia. En el caso específico que nos ocupa, el incumplimiento del contrato consistió en ponerle término anticipado (...) en forma injustificada, (...)”.

Que, en consecuencia, el empleador queda obligado a pagar al trabajador las remuneraciones que habría percibido de no haber mediado el término anticipado e



injustificado de la contrata (incumplimiento contractual de parte del empleador), razón por la cual cabe acoger la demanda en este acápite.

**Décimo cuarto. Base de cálculo.** Que, revisadas las liquidaciones de remuneración del actor acompañadas a los autos, de los meses de mayo, junio, julio de 2021, fluye que la remuneración con estipendios fijos que percibía el actor, asciende a la suma de \$2.197164.-, siendo ésta la cual se utilizará para el pago de indemnizaciones a que será condenada la demandada, ello a la luz de lo previsto por el artículo 172 del Código del Trabajo.

Que, ahora bien, en lo que concierne a la indemnización contemplada por el artículo 489 del Código del Trabajo, ésta se regulará en 6 remuneraciones del funcionario.

**Décimo quinto. Otras probanzas.** Que, el resto de la prueba no pormenorizada detalladamente, valorada, en nada altera lo ya concluido.

Que, aquí también se dirá que el contenido de la ley 21.074 sobre fortalecimiento de la regionalización del país, en concepto de esta sentenciadora, no justifica el actuar de la denunciada, de la manera en que lo hizo, pues el Gobierno Regional es uno sólo, no es la autoridad de turo, por ende, en materia de contrataciones debe actuar con irrestricto apego a la normativa laboral vigente, no pudiendo traspasar a los funcionarios del servicio, responsabilidades en base a las decisiones de la anterior autoridad en ejercicio.

**Décimo sexto. Costas.** Que, no se condena en costas a la demandada por estimar el tribunal que ha tenido motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 6, 7, 8, 19, 38 de la Constitución Política la República, 2, 5, 445, 446 a 459, 485 a 495 del Código del Trabajo, ley 8.575, ley 19.880, ley 18.834, se resuelve:

I.- Que, se acoge la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta por don [REDACTED] en contra del Gobierno Regional de la Región del Biobío, todos individualizados, sólo en cuanto se declara que el Servicio vulneró con ocasión del término anticipado de la contrata del actor, su derecho a no ser discriminado arbitrariamente, afectando su derecho a la honra, y en consecuencia se lo condena al pago de las siguientes prestaciones:





a) La suma de \$13.182.984.- por concepto de indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 6 remuneraciones del trabajador.

b) La suma de \$2.000.000.- por concepto de daño moral.

c) La suma de \$13.182.984.- por concepto de lucro cesante.

II.- Que, las sumas ordenadas pagar precedentemente lo serán con intereses y reajustes previstos por los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.- Ejecutoriado este fallo remítase copia a la Dirección del Trabajo, para los fines pertinentes.

IV.- Que, no se condena en costas a la demandada, por haber tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese y archívese.

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

**RIT T-395-2021**

**RUC 21- 4-0360631-3**

**Dictada por VALERIA AMPARO GARRIDO CABRERA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.**

