

Iquique, uno de febrero de dos mil veintiuno.

VISTO:

En estos autos RUC N° 20-4-0244790-8/ 20-4-0259939-2, RIT T-14-2020 y T-79-2020 respectivamente, doña Marcela Mabel Díaz Méndez, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, dictó sentencia el doce de noviembre de dos mil veinte, por la que acogen las denuncias por Tutela de Derechos Fundamentales, impetradas por doña Pamela Alejandra Hernández Leiva, en contra del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, representado por su Directora Nacional (S) doña María Carolina Plaza Guzmán, condenándola al pago de una indemnización por daño moral de \$50.000.000 y demás prestaciones y compensaciones que señala.

En contra de dicha sentencia, la reclamante interpuso recurso de nulidad, invocando, subsidiariamente, la causal del artículo 477, como primera, tercera, cuarta y quinta causal, y la del artículo 478 letra b), del Código del Trabajo como segunda causal.

A la audiencia de rigor, en la que se procedió a la vista conjunta de las causas Rol 186-2020 y 187-2020 del cuaderno laboral de esta Corte, concurrió por la reclamante la abogada doña Mileska Romero Quezada, mientras que por la reclamada lo hizo la abogada doña Marcia Galleguillos Arancibia.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la recurrente invoca, en primer lugar, como causal de nulidad aquella prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando en la tramitación del procedimiento se han vulnerado derechos y garantías constitucionales.

Señala que con fecha 20 de julio de 2020, se realiza la cuarta sesión de la Audiencia de Juicio, fecha en que su parte alega un entorpecimiento, según da cuenta audio signado con el número 34 de fecha 05 de septiembre de 2020, fundado en la imposibilidad de la



Directora Nacional de Servicio, de acudir a absolver posiciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 453 N° 3 del Código del Trabajo, ello al tener que acudir de manera imprevista, por requerimiento del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, para atender situaciones relativas a la emergencia sanitaria, conforme a la misión institucional del Servicio, según se informa mediante correo electrónico de la Directora Regional (S) de Tarapacá del SernamEG, el que es acompañado en la misma audiencia.

Se incurre en esta causal al rechazar la Juez a quo el incidente promovido para citar a la absolvente a nueva audiencia de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley 21.226, a fin de evitar la indefensión de su parte, así como la existencia de circunstancias extraordinarias, ocasionadas por la emergencia sanitaria y el rol preponderante de los órganos de la Administración del Estado, dentro de los que se encuentra el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, la que está al servicio de la persona humana, procurando la satisfacción de necesidades públicas de manera continua y permanente, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Además, en la sentencia definitiva hace efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 3 inc.2°, conculcando con esta decisión el derecho al debido proceso y a defensa jurídica consagrada en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República.

A mayor abundamiento, agrega que la audiencia de juicio fue suspendida, fijando una nueva fecha, con la finalidad de completar la prueba de la parte demandante con la exhibición de documentos e incorporación de oficios y rendir la prueba de la demandada, con lo que aparece de manifiesto que no existía inconveniente alguno para citar a la absolvente a una nueva audiencia, garantizando con ello un debido proceso y la igualdad de trato para las partes.



Insiste en que no existió en el procedimiento igualdad de trato para las partes, así como tampoco la adopción de las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos procesales, conferidos por el legislador laboral, puesto que se le hicieron exigibles requisitos no previstos por la ley, para alegar un entorpecimiento que afectaba directamente su derecho a defensa, fundando la magistratura su decisión de manera exclusiva en la calidad de funcionaria pública y la supuesta capacidad que debía tener para prever situaciones extraordinarias como la alegada, estableciéndose con ello un estándar diverso entre las partes. Lo anterior, contraviene de manera expresa las instrucciones entregadas por el Autoacordado N° 53 de la Excma. Corte Suprema, así como también las garantías constitucionales del debido proceso y de la igualdad procesal de las partes.

Opina que lo resuelto influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haber existido, de parte del Tribunal a quo, una correcta aplicación de las garantías constitucionales del debido proceso y la igualdad ante la ley, principios recogidos además, por la Excma. Corte Suprema, en el Acta 53 y lo dispuesto en la Ley N° 21.226, asegurando con ello el derecho a defensa de su parte, al resolver el incidente de entorpecimiento, hubiese considerando las especiales circunstancias, en las que se encuentra el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género como consecuencia de la emergencia sanitaria que afecta al país. Que el inciso 2° del numeral 3 del artículo 454, contempla una sanción para aquel que no concurre a declarar sin invocar causa justificada o compareciendo se niega a declarar o da respuestas evasivas, la que fue aplicada por la sentenciadora, desconociendo la invocación de causa justificada para su ausencia, dejándola en la indefensión al desconocer la garantía constitucional del debido proceso, adoptando con ello una decisión arbitraria.



SEGUNDO: Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 454 en el numeral tercero, la persona citada a absolver posiciones debe comparecer personalmente a declarar a la audiencia de juicio.

La reclamante aduce las condiciones excepcionales que ha producido la contingencia sanitaria como fundamento para justificar la inasistencia de la absolvente al juicio, desconociendo que precisamente tales circunstancias son las que le habrían permitido comparecer a distancia, por vía telemática, pues de otro modo habría tenido que apersonarse personalmente en las instalaciones del Tribunal en la ciudad de Iquique.

Lo anterior sumado a la posibilidad que otorga la misma disposición para designar un mandatario para tal efecto, con la única solemnidad de que ha de efectuar designación por escrito y entregarse al inicio de la audiencia, implica que, el sólo hecho de tener que comparecer la autoridad citada a absolver posiciones a otro llamado, no es justificación suficiente para su ausencia, por lo que la aplicación del apercibimiento legal se encuentra ajustado a derecho y no significa una vulneración de garantías fundamentales, ni afecta el debido proceso, por lo que el recurso será desestimado en cuanto esta causal.

TERCERO: Que, como segunda causa, y en forma subsidiaria, la reclamante invoca aquella contemplada en el literal b) del artículo 478 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 2 y 485 del Código del trabajo, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Señala que el artículo 456 del Código del Trabajo, consagra el principio rector sobre apreciación de la prueba, denominado reglas de la sana crítica. Conforme a él, el Juez debe tomar en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso, de manera que el



examen conduzca lógicamente a una conclusión convincente. Si la sentencia transgrede los principios de la lógica, las máximas de experiencia o los conocimientos científicos o técnicos afianzados, o si carece de las razones que le conduzcan a asignar valor a unas pruebas y a desestimar otras de modo que su razonamiento no conduce naturalmente a la decisión adoptada, será posible acoger la nulidad solicitada.

Será obligatorio para el Tribunal fundamentar las resoluciones que dictare, con excepción de aquellas que se pronuncien sobre cuestiones de mero trámite. La fundamentación expresará sucintamente, pero con precisión, los motivos de hecho y de derecho en que se basarán las decisiones tomadas, estándar que, en su opinión, no se encuentra satisfecho en modo alguno en la sentencia recurrida.

Dice que la sentencia recurrida incurre en vicio de falta de logicidad (principio de no contradicción), por cuanto establece conclusiones respaldadas bajo la forma de motivaciones fácticas contradictorias, cuando decide en el considerando decimocuarto que no habrá de pronunciarse respecto del contenido del oficio Ordinario N° 540, sin fecha, dirigido a la actora y del cual tomó conocimiento el 12 de diciembre de 2019, pero sí analiza los hechos denunciados como vulneratorios de las garantías constitucionales alegadas, por la demandante de autos, pues resultaba fundamental para ponderar su valor como indicios que permitan acreditar la existencia de vulneraciones, de acuerdo a la hipótesis normativa descrita por la legislación laboral, la existencia de la relación laboral y la época de término de la misma.

Igualmente, entiende cometida la infracción cuando se tiene por acreditado como hecho vulneratorio la falta de participación de la demandante en el proceso de tres funcionarias a quienes se despidió sin



involucrarla en el proceso de calificación, en circunstancias que ello no era posible, pues se encontraba con licencia post natal.

Luego agrega que la Jueza a quo, analiza la prueba testimonial de manera parcial, recogiendo algunos testimonios en la sentencia y omitiendo otros que dan cuenta del mal trato laboral que, según dicen, habrían recibido de parte de la demandante Hernández, con lo cual se infringe de forma manifiesta el principio de la no contradicción, que nos indica que, de existir dos juicios contrapuestos, ambos no pueden ser verdaderos, porque una misma cosa no puede ser otra cosa a la vez. Así, el tribunal conoce dos versiones contrapuestas de una misma historia, pero sólo atiende a un de ellas, descontextualización que provoca que la misma situación coloque a una persona en calidad de víctima y de victimaria.

Por último indica que, en el considerado decimoquinto, se han infringido las normas de la lógica, toda vez que sus afirmaciones relativas a la ocurrencia de los hechos carecen del principio de razón suficiente, que justifiquen las afirmaciones de la ocurrencia de actos vulneratorios en contra de la Sra. Hernández, toda vez que no puede constituir un indicio de la existencia de vulneración de derechos fundamentales, que la Directora Nacional (s), en ejercicio de sus obligaciones como jefa superior de servicio, entregue a una funcionaria información respecto de los procedimientos existentes para denunciar situaciones de acoso y/o maltrato laboral.

La sentencia recurrida, de haber aplicado correctamente las reglas de la sana crítica, debiera haber concluido necesariamente que en el caso de autos, no existen indicios suficientes que permitan acreditar la ocurrencia de hechos constitutivos de actos vulneratorios ejercidos por la autoridad de este Servicio, en contra de la actora, por el contrario, del análisis completo y coherente de la prueba allegada al proceso, es posible acreditar que fue la Señora Hernández quien vulneró los



derechos fundamentales de tres funcionarias que se encontraban bajo su dependencia.

Como petición concreta solicita se invalide la sentencia recurrida y, acto seguido, se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes, por haber infringido la sentenciadora al momento de analizar la prueba allegada al proceso, las reglas de la sana crítica.

CUARTO: Que, el recurso de nulidad como medio de impugnación extraordinario, persigue invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según sea el caso, si en su dictación concurre alguna de las causales señaladas en la ley, en relación con determinados vicios capaces de generar nulidad y que tengan influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, enunciados taxativamente en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, pero que no guardan relación con la determinación de los hechos efectuada por el sentenciador, dado que tal especificación fáctica y su valoración corresponde privativamente al tribunal que conoce del proceso, bajo sanción de vulnerar los principios elementales del juicio oral, particularmente aquel relacionado con la inmediación, y que impide que otros juzgadores que no sean aquellos que han intervenido en el juicio hagan apreciación de las probanzas rendidas durante el mismo.

Que, cabe tener presente que conforme a su finalidad, el recurso de nulidad no puede servir para volver a discutir sobre el mérito de la prueba rendida y su valoración, dado que es una cuestión privativa de los jueces del fondo, y en ese contexto, esta causal sólo dice relación con la razonabilidad de la sentencia, toda vez que al exigir la ley la valoración de las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, ella no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos, que por lo demás debe



tratarse, para el caso del procedimiento laboral, de una infracción manifiesta a estas reglas.

Por ello, a la Corte de Apelaciones respectiva corresponde únicamente la verificación de los vicios descritos en la ley, que tengan influencia sustancial en lo dispositivo del fallo y cuya trascendencia habilita su anulación o del procedimiento que le sirve de antecedente.

En el caso de marras, no aparece de manifiesto de forma alguna en la sentencia que el magistrado hubiese incurrido en una vulneración a las normas reguladoras de la prueba conforme a la sana crítica, limitándose en definitiva el recurrente a entregar su disconformidad con la valoración que hizo el sentenciador.

En suma, las alegaciones del actor en su recurso se acercan más a un recurso de apelación, al no compartir lo concluido por el sentenciador, aspiración del todo legítima pero que escapa al ámbito del recurso de nulidad, razones todas que llevan a desechar el recurso interpuesto por esta segunda causal subsidiaria.

QUINTO: Como tercera causal de nulidad, subsidiaria de las anteriores, se invoca aquella contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, la infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 486 y 489 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley 19.882 y 148 del Estatuto Administrativo.

Señala que consta del mérito del proceso, que la actora, con fecha 17 de enero de 2020, interpone acción de tutela laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, con ocasión de la relación laboral, invocando como antecedentes fundantes de su pretensión una serie de hechos aislados cuya ocurrencia data desde noviembre del año 2018.

Que el artículo 486, citado precedentemente, dispone que en caso de vulneración de derechos fundamentales, conforme a lo dispuesto en



el artículo 485 del mismo cuerpo normativo, el trabajador tendrá, un plazo de 60 días contados desde la ocurrencia de los hechos para ejercer la acción de tutela. A su turno, el artículo 489 del Código del Trabajo, dispone que en aquellos casos en que la vulneración de derechos fundamentales tenga lugar con ocasión del despido, el trabajador tiene un plazo de 60 días para ejercer la acción, contados desde la separación, plazo que se interrumpe conforme a lo dispuesto en el artículo 168, del mismo cuerpo legal.

Para determinar la admisibilidad de la acción impetrada, es necesario determinar, en la causa RIT T-14-2020, la existencia de la relación laboral, mientras que en la causa RIT T-79-2020, la fecha en que la Sra. Hernández cesó de cumplir funciones como alta directiva pública en el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Doña Pamela Hernández Leiva, ingresó al SernamEG, en el año 2017 a cumplir funciones como Directora Regional de Tarapacá, cargo de la Planta Directiva del Servicio, de Segundo Nivel Jerárquico, sujeta a las normas del Título VI, de la ley N° 19.882, norma que dispone en su artículo quincuagésimo octavo, que para efectos de su remoción, los altos directivos públicos tendrán la calidad de empleados de exclusiva confianza de la autoridad facultada para disponer el nombramiento, agregando en su inciso cuarto, que tratándose de cargos de segundo nivel jerárquico, la solicitud debe ser fundada en razones de desempeño o pérdida de confianza, facultad que está expresamente reconocida en el artículo 46 inciso primero de la Ley N° 19.882.

Notificada la solicitud de renuncia con fecha 12 de diciembre de 2019 a la Sra. Hernández, esta no da respuesta al requerimiento dentro de plazo legal, por lo que se procede a declarar vacante el cargo con fecha 18 de diciembre de 2019 mediante acto administrativo del Servicio de carácter fundado, fecha a partir de la cual la actora cesa en funciones,



y del cual toma razón la Contraloría General de la República mediante Resolución TRA N°121830/55/2019.

En mérito de lo referido precedentemente, la reclamante alega que la acción de tutela ejercida por la Sra. Hernández, con fecha 17 de enero de 2020, se encontraba caduca, toda vez que el artículo 485 del Código del Trabajo, establece como requisito la existencia del vínculo laboral a la época de ejercicio de la acción, lo que no ocurría en la especie puesto que, el vínculo terminó con fecha 18 de diciembre de 2019. La existencia del vínculo laboral es de la esencia de esta acción de tutela, toda vez que sus efectos son adoptar las medidas necesarias para que se restablezca el imperio del derecho.

Ya en tramitación de la acción referida precedentemente, la actora, con fecha 21 de marzo de 2020, ejerce una nueva acción de tutela, conforme a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, fundada en el término de la relación laboral con el SernamEG, acción que también se encontraba caduca puesto que a la época de su interposición el plazo se encontraba ampliamente extinto, toda vez que habían transcurrido con creces los sesenta días, contados desde que se hubiere producido la separación.

No obstante haber alegado la caducidad en ambas causas y además, en la causa RIT T-79-2019, la litis pendencia por conexividad, toda vez que el Tribunal no podía acoger la acción de tutela de la causa RIT T-14-2020, por existir un reconocimiento expreso de la actora ante la misma judicatura, de no existir una relación laboral, ambas excepciones fueron rechazadas por la sentenciadora, por estimar que el plazo de 48 horas prevenido en la Ley, automáticamente quedó sin efecto, ya que, a partir del 13 de diciembre de 2019, es decir, al día siguiente de dicha notificación y en forma permanente, la demandante se encontraba con reposo médico, (calificado como de origen laboral), hasta su reintegro, el 20 de enero de 2020.



Resolviendo de esa manera se contraviene, en opinión del actor, las disposiciones de la Ley N° 19.882, Ley N° 19.880 y Estatuto Administrativo, por cuanto existe una falta de aplicación de ley que regula la relación laboral de la actora al caso de marras. Luego cita jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, la que resulta obligatoria para los órganos de la Administración del Estado, como es el caso del SernamEG, conforme a lo dispuesto en el artículo 1 inciso 2° de la Ley N° 18.575, en orden a que el uso de licencia médica no confiere inamovilidad en el empleo. Por tanto, la aseveración de la magistrada relativa a que el plazo para hacer efectiva la renuncia, queda suspendido por la licencia médica otorgada a la actora, no solo carece de fundamento legal, sino que además es contrario a la normativa aplicable a la administración pública.

De haber aplicado la sentenciadora, las normas de caducidad de los artículos 486 y 489 del cuerpo legal ya citado, necesariamente tendría que haber rechazado ambas acciones de tutela, por encontrarse el plazo de ambas extintos conforme a la ley.

Como petición concreta solicita se invalide la sentencia recurrida por haber sido dictada con falta de aplicación de ley, esto es de lo dispuesto en los artículos 486 y 489 del Código del Trabajo y, acto seguido, se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes, por haber sido interpuesta de manera extemporánea las acciones de tutela de marras.

SEXTO: Que el artículo 486 del Código del Trabajo dispone que: “Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento”.



Y más adelante agrega: “La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168”.

Y el referido artículo 168 dispone en su inciso final que: “El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.”

Por su parte, el artículo 489 del Código del Trabajo señala en sus incisos primero y segundo lo siguiente: “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 del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168”.

SEPTIMO: Que, atendido a que la causa de marras se refiere a dos juicios que se han ventilado en forma conjunta, y a que en ambos se ha deducido la excepción de caducidad, y los fundamentos esgrimidos para el rechazo en el considerando decimosegundo del fallo, se hace necesario primeramente establecer la fecha hasta la que se mantuvo vigente la relación laboral y a partir de la cual se habría producido la consecuente separación en el cargo. Para ello, ha de atenderse al hecho de que la relación laboral de marras no se encontraba regulada por el



Código del Trabajo, sino por normativa especial contenida en el Estatuto Administrativo y en la Ley 19.882.

Es un hecho pacífico en la causa, que el día 12 de diciembre de 2019, doña Pamela Hernández tomó conocimiento del Oficio N°540, por el cual se le solicitaba la renuncia voluntaria al cargo en un plazo de 48 horas contadas desde el 16 de diciembre de 2019, y que, en caso de no presentarla, el cargo quedaría vacante a partir del día 18 del mismo mes y año.

Es un hecho indiscutido también, que la Sra. Hernández hizo uso de licencia médica a contar del 13 de diciembre de ese año, por lo que resulta relevante decidir sobre el efecto que dicha licencia médica produce en relación con el término de la relación laboral.

Conforme las disposiciones contenidas en los artículos 146 y siguientes del Estatuto administrativo, en el caso de los funcionarios de planta, a quienes aplica el principio de estabilidad en el empleo, las causas de cesación de funciones son las siguientes:

- Aceptación de Renuncia
- Jubilación
- Declaración de vacancia del cargo
- Destitución
- Supresión del empleo, y
- Fallecimiento.

Sobre el particular ha de tenerse presente que el Estatuto Administrativo, en el artículo 148 dispone que: “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.”



Luego el artículo 150 agrega: “La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales:

- a) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo;
- b) Pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de ingreso a la Administración del Estado;
- c) Calificación del funcionario en lista de Eliminación o Condicional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50, y
- d) Por no presentación de la renuncia, según lo señalado en el artículo 148, inciso final.”

El artículo quincuagésimo octavo de la Ley por su parte, establece en su inciso 1° 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”.

Luego debe considerarse también que la Contraloría General de la República, por ejemplo en Dictamen N°18.275 de 2019, ha establecido que, si bien la regla general es que la desvinculación de un empleado produzca sus efectos desde que quede totalmente tramitado el decreto o resolución que así lo disponga, ello no resulta aplicable a los términos de servicios por la causal analizada (en ese caso vacancia por salud incompatible con el cargo), puesto que, es la propia ley la que determina cuándo se produce la vacancia del cargo.

En el caso de marras, la vacancia del cargo se produce por la no presentación de la renuncia en el plazo de 48 horas. Es decir, que, en este caso, la vacancia se produce, una vez transcurrido el plazo señalado, por el solo ministerio de la ley y sin necesidad de esperar a trámites posteriores.

A mayor abundamiento, existen numerosos dictámenes del señalado órgano contralor, así por ejemplo N° 29.886 de 2018, en que se señala que el uso de licencia médica no confiere inamovilidad, por lo



que su vigencia no obsta al cese de funciones por una causal prevista en la Ley.

Así las cosas, en el caso que nos ocupa, encontrándose reconocida por la demandante la recepción oportuna del oficio N° 540 que contenía la petición de renuncia a contar del 16 de diciembre de 2019, la vacancia del cargo y en consecuencia el término de la relación laboral se produjo 48 horas después, esto es, el 18 de diciembre de 2019, situación que no se altera por el hecho de haber estado haciendo uso de licencia médica a esa fecha.

OCTAVO: Que, conforme lo señalado en el considerando anterior y lo reclamado en el presente recurso es necesario en consecuencia revisar la procedencia de las excepciones de caducidad de las acciones a cuya vista conjunta se procedió en esta causa.

Caducidad de la denuncia Rit T-14-2020:

Consta de la sentencia reclamada que la denuncia en esta causa se interpuso el 17 de enero de 2020, sin que conste que previamente se haya recurrido a la Inspección del Trabajo, por lo que no se produjo el efecto suspensivo contemplado en el citado artículo 168 del Código del Trabajo.

Consta además que, según lo expuesto en el considerando anterior, a esa fecha ya se había producido el término de la relación laboral sin que se reclamara de la ocurrencia de hechos lesivos de derechos fundamentales con ocasión del despido a que se refiere el artículo 489 del Código del Trabajo, sino sólo de hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, conforme la disposición del artículo 486 del código del ramo, reclamo que sólo puede hacerse durante la vigencia de la relación laboral, tal como se alegó en la oportunidad pertinente por la demandada.

Al negar lugar a la excepción referida y proceder a la revisión de hechos ocurridos además, más de 60 días contados hacia atrás desde la



fecha del reclamo, la sentencia efectivamente ha incurrido en la causal de nulidad que se invoca, al haber sido dictada en contravención a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo.

Caducidad de la denuncia Rit T-79-2020

La denuncia conocida con el Rit señalado fue deducida el 21 de marzo 2020, transcurrido largamente el plazo de 60 días contado desde la separación de funciones ocurrida el 18 de diciembre de 2019, por lo que, el plazo para ejercer la acción para reclamar de la vulneración de derechos fundamentales que se hubiere producido con ocasión del despido, lo ha sido en forma extemporánea, de conformidad a lo previsto en el inciso 2° del artículo 489 del Código del Trabajo, norma infringida en la sentencia recurrida al negar lugar a la excepción que se dedujo al efecto, por lo que el recurso se acogerá a este respecto.

NOVENO: Que, habiendo asentado lo anterior, no cabe duda de que la sentencia recurrida, en cuanto rechaza las excepciones de caducidad deducidas respecto de cada una de las causas que se vieron en forma conjunta, sí fue dictada con infracción de garantías constitucionales que influyeron sustancialmente en lo dispositivo del mismo por lo que el recurso será acogido por esta causal, rechazándose el recurso por la primera y segunda de las causales alegadas, por los fundamentos señalados al revisar cada uno de ellos.

Que, habiéndose acogido la tercera de las causales invocadas, las que fueron deducidas una en subsidio de la otra, no se hará pronunciamiento sobre la restante, por inoficioso.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, **SE ACOGE**, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por la abogada, doña Marcia Galleguillos Arancibia, en contra de la sentencia de doce de noviembre de dos mil veinte, dictada por doña Marcela Mabel Díaz Méndez, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, y



en consecuencia se declara que dicha sentencia es nula, debiendo a continuación dictarse sentencia de reemplazo.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción de la Abogado Integrante Sra. Carolina Hermans Bohm.

Rol N° 186-2020 Laboral Cobranza.



Moises Ruben Pino Pino
MINISTRO
Fecha: 01/02/2021 15:23:49

Marilyn Magnolia Fredes Araya
MINISTRO
Fecha: 01/02/2021 15:20:51



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Iquique integrada por la Ministro Titular sra. Marilyn Fredes Araya, el Ministro Interino sr. Moisés Pino Pino y la Abogado Integrante sra. Carolina Hermans Bohm. No firma la Abogado Integrante sra. Hermans Bohm, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo, por encontrarse ausente. Iquique, uno de febrero de dos mil veintiuno.

En Iquique, a uno de febrero de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



SENTENCIA DE REEMPLAZO.

Iquique, uno de febrero de dos mil veintiuno.

VISTO:

Se reproduce la sentencia recurrida con excepción de los considerandos decimosegundo, decimotercero, decimoquinto y siguientes, los que se eliminan. Se reproducen asimismo, los considerandos sexto, séptimo y octavo de la sentencia de nulidad.

Y TENIENDO, ADEMÁS, PRESENTE:

PRIMERO: Que, el Código del Trabajo establece dos tipos de acciones para reparar los efectos de uno o más actos eventualmente lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, por una parte, aquella contenida en el artículo 486, que tiene por objeto la reparación de tales efectos nocivos mientras se encuentra vigente la relación laboral, y por otra, aquella establecida en el artículo 489, aplicable si la vulneración de derechos fundamentales se ha producido con ocasión del despido. Sólo así se entiende la diferencia de redacción entre las normas de los artículos 486 inciso final y 489 inciso 2°, pues la primera disposición aclara que el plazo para hacer la denuncia es de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales, en cambio el inciso 2° del artículo 489 ordena computar el plazo desde la separación del trabajador.

Por despido lesivo se entiende aquel que vulnera o restringe uno o más de los derechos fundamentales del trabajador, sea porque esa afectación se produce en razón del propio acto extintivo, sea porque esa afectación se produce en la ejecución del despido.



De ese modo, es posible distinguir dos tipos de despido vulneratorio en el marco de la tutela laboral: En primer lugar, el despido cuyo motivo o resultado es lesivo de los derechos fundamentales del trabajador, y en segundo lugar, el despido lesivo debido a la ejecución del mismo. En este último caso no se reprocha la lesión en el acto extintivo mismo, sino en las conductas empresariales a través de las cuales este se lleva a cabo, las que pueden producirse antes, durante o después del despido mismo. Incluso es posible que el despido se ajuste al sistema de justificación causal que establece la ley, y que, no obstante ello, haya lesionado un derecho fundamental, denominado despido pluricausal (José Luis Ugarte, “Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo”).

SEGUNDO: Que, en el caso de marras ha sido reconocido por ambas partes que el cargo detentado por la actora, Sra. Hernández, era un cargo de exclusiva confianza y en atención a la naturaleza propia de los dichos cargos, los funcionarios que los detentan se mantienen en sus puestos sólo mientras cuentan con ella, dependiendo su remoción de la voluntad de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento. En este sentido, la petición de renuncia que se formula a estos funcionarios constituye el ejercicio de una facultad privativa que expresa el propósito del superior de remover al afectado de su empleo, por estimarse que dicho servidor ha dejado de contar con la confianza requerida para el desempeño del cargo.

La Excm. Corte Suprema ha resuelto que la petición de renuncia no voluntaria de un cargo de exclusiva confianza -y la



consecuente declaración de vacancia del cargo- constituyen el ejercicio de una potestad discrecional entregada por la ley a la Administración. La discrecionalidad de un acto administrativo sólo otorga un margen de libertad mayor para quien detenta esta prerrogativa; y si bien dicho acto puede ser revisado por la jurisdicción, esta revisión se agota en la constatación de que el ejercicio del poder discrecional por la Administración se realizó dentro de los límites que la ley le fija.

Los cargos de exclusiva confianza son los que permiten a la autoridad la ejecución de sus políticas y programas sin afectar la estabilidad en el empleo de que gozan los funcionarios en general. De ahí precisamente la facultad de la autoridad de pedirles la renuncia cuando dejan de gozar de la confianza señalada y de por qué la Ley optó también por establecer la oportunidad precisa en que se produce la vacancia del cargo, esto es 48 horas después de la solicitud de renuncia voluntaria, sea que esta se presente o no (artículo 150 en relación con el artículo 148 del Estatuto Administrativo).

TERCERO: Que, es un hecho reconocido por doña Pamela Hernández, que el 12 de diciembre de 2019 recibió efectivamente una carta certificada por la que se solicitaba su renuncia voluntaria al cargo que detentaba, de Directora Regional del SernamEG, a contar del 16 de diciembre del mismo mes y año, renuncia que no presentó pues estuvo con licencia médica a partir del día 13, licencia médica que no genera inamovilidad en el cargo ni suspende los efectos de la referida solicitud de renuncia, la que en consecuencia, produjo sus efectos a



partir del 18 de diciembre de 2019, según lo dispuesto en la normativa citada.

Consta que la denuncia de vulneración de derechos fundamentales que se conoció en los autos Rit T-14-2020, acción que según se dice expresamente en el libelo referido, se deduce amparada en la disposición del artículo 486 del Código del Trabajo, pretendiendo la reparación de actos lesivos encontrándose vigente la relación laboral, ingresada al sistema de tramitación virtual del tribunal el día 17 de enero de 2020, lo fue después de producida la vacancia del cargo, lo que la torna del todo improcedente.

En efecto, una vez terminada la relación laboral, corresponde reclamar de la lesión de derechos fundamentales ejerciendo la acción del artículo 489 del Código del Trabajo, oportunidad en la que se podrían revisar incluso hechos anteriores al despido, si ellos constituyen el antecedente de un despido lesivo, pero al no hacerlo de esa manera ha de entenderse renunciada, por preclusión, la posibilidad de reclamar de hechos eventualmente constitutivos de vulneración ocurridos durante la vigencia de la relación laboral.

CUARTO: Que, además de la denuncia referida en el considerando anterior, la actora denunció la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido el 21 de marzo de 2020, acción fundada en lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Sin embargo, una vez establecido que la separación de la trabajadora se produjo por la vacancia del cargo el 18 de diciembre del



2019, el ejercicio de esta acción resulta extemporáneo al haber transcurrido el plazo de sesenta días establecido para ello en el inciso segundo de la norma citada.

En efecto, el goce de licencia médica no suspende el cómputo del plazo de caducidad de interposición de la demanda de tutela de derechos fundamentales, ya que la única suspensión se constituye por el tiempo que medie el reclamo ante la Dirección del Trabajo, de acuerdo al artículo 168 del Código del Trabajo, por remisión del artículo 489 del mismo cuerpo legal, reclamo que en el caso de marras no consta que haya existido.

Al tenor de lo expuesto se concluye claramente que a la fecha de interposición de la demanda que se conoció con el Rit T-79-2020, se encontraba caduca la acción de tutela laboral.

Por estas consideraciones y Vistos, además, lo dispuesto en los artículos 425 y siguientes, 485 , 486 y 489 del Código del Trabajo, SE RESUELVE:

I. Que, SE ACOGE la excepción de caducidad opuesta por Noelia Monserrat Garrido Jorquera, Directora Regional (S) de la Dirección Regional de Tarapacá del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, declarándose caducada la acción de tutela por vulneración de garantías fundamentales, ejercida en los autos Rit T-14-2020, interpuesta por doña PAMELA ALEJANDRA HERNANDEZ LEIVA en contra de del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, por lo que se rechaza la demanda.



II. Que, SE ACOGE la excepción de caducidad opuesta por MARÍA CAROLINA PLAZA GUZMÁN, Directora Nacional (S) del SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GENERO, declarándose caducada la acción de tutela por vulneración de garantías fundamentales, ejercida en los autos Rit T-79-2020, interpuesta por doña PAMELA ALEJANDRA HERNANDEZ LEIVA en contra de del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, por lo que se rechaza la demanda.

III. Que, acogida la excepción de caducidad se omite pronunciamiento respecto al fondo.

IV. Que no se condena en costas a la denunciante por estimar que ha tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción de la Abogada Integrante Carolina Hermans Bohm.

Rol N° 186-2020 Laboral Cobranza.

Moises Ruben Pino Pino
MINISTRO
Fecha: 01/02/2021 15:24:01

Marilyn Magnolia Fredes Araya
MINISTRO
Fecha: 01/02/2021 15:20:56



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Iquique integrada por la Ministro Titular sra. Marilyn Fredes Araya, el Ministro Interino sr. Moisés Pino Pino y la Abogado Integrante sra. Carolina Hermans Bohm. No firma la Abogado Integrante sra. Hermans Bohm, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo, por encontrarse ausente. Iquique, uno de febrero de dos mil veintiuno.

En Iquique, a uno de febrero de dos mil veintiuno, 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>