

Santiago, ocho de junio de dos mil veintidós.

Vistos:

En autos RIT T-14-2020 y T-79-2020, del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, por sentencia de doce de noviembre de dos mil veinte, se rechazó la excepción de caducidad y se acogieron las denuncias por vulneración de derechos fundamentales en contra del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, ordenando el pago de una indemnización por daño moral y otras prestaciones en favor de la trabajadora denunciante.

En contra de ese fallo la demandada interpuso recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Iquique, por decisión de uno de febrero de dos mil veintiuno, lo acogió en lo relativo a la excepción de caducidad alegada, por lo que lo invalidó y dictó el de reemplazo, acogiendo la referida excepción y declarando caducadas las acciones ejercidas.

Respecto de este último pronunciamiento, la parte demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe, con costas.

Se ordenó traer estos autos en relación.

**Considerando:**

**Primero:** Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o de las que se invocan como fundamento.

**Segundo:** Que la materia de derecho que el recurrente solicita unificar consiste en determinar cuál es la fecha de “separación de funciones” de la trabajadora que se encuentra gozando de licencia médica autorizada, para los efectos de contabilizar el plazo de caducidad de las acciones de tutela laboral establecido en el inciso segundo del artículo 489 del Código del Trabajo.

Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en la decisión que apareja para efectos de su cotejo, que corresponde a la dictada por esta Corte en los autos rol N° 36.509-2019, sobre recurso de queja, que decide que la



presentación de una licencia médica por parte del trabajador días antes en que se materialice el despido preavisado, tiene el efecto de suspender o posponer la fecha de término de la relación laboral, manteniéndola vigente, y contabilizando el resto del plazo pendiente una vez terminado el reposo prescrito.

Además cita la sentencia de esta Corte en los antecedentes de casación N°108-2001, sin perjuicio que sostiene la tesis contraria a la del recurso, por cuanto expresa que el momento de la separación es aquel en que se produce la ruptura del vínculo laboral, por decisión manifestada por alguna de las partes, aún cuando el trabajador se hallaba haciendo uso de licencia médica. En este sentido, la sentencia citada no puede ser considerada como un contraste para los efectos del presente arbitrio.

**Tercero:** Que, en lo que se refiere a la materia propuesta, el fallo impugnado acogió el recurso de nulidad que dedujo la parte demandada, en lo que interesa, sobre la base del motivo consagrado en el artículo 477 del Código del Trabajo, acusando la infracción de los artículos 486 y 489 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 58 de la Ley 19.882 y el artículo 148 del Estatuto Administrativo.

Como fundamento de la decisión se declaró que la relación laboral de marras no se encontraba regulada por el Código del Trabajo sino por la normativa especial del Estatuto Administrativo y la ley 19.882, que disponen que el cargo de la actora se estima de exclusiva confianza y la remoción se hace efectiva a través de la petición de renuncia, la cual -de no ser presentada dentro de cuarenta y ocho horas de requerida- provoca la declaración de vacancia del cargo. De este modo, decide que, 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 cuarenta y ocho 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.

Por consiguiente, se emitió el pronunciamiento de reemplazo, en que se acogió la excepción de caducidad y omitió pronunciamiento sobre el fondo.

**Cuarto:** Que, en consecuencia, el cotejo de lo previamente resuelto por esta Corte, permite establecer la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia,



razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

**Quinto:** Que tal como esta Corte ha señalado en el fallo que sirve de contraste y en los Roles N° 5129-2017, N°25.177-2018 y N° 24.177-2019, en materia laboral las normas procesales deben ser comprendidas integrando de manera concreta los principios inspiradores que justifican la existencia de tal disciplina, y uno de los basamentos sensibles dice relación con el derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus derechos, como consecuencia evidente del reconocimiento constitucional de lo que la doctrina y el derecho convencional y comparado denomina derecho a la tutela judicial efectiva, en cuanto fundamento esencial de todo Estado de Derecho, que se encuentra garantizado a nivel constitucional, entre otros, en el numeral 3° del artículo 19 de la Carta Fundamental, pues, aunque no esté designado expresamente en su texto escrito, carecería de sentido que se hubiese esmerado en asegurar la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, tales como el de la defensa jurídica, a ser juzgado por la magistratura natural, a un justo y racional procedimiento, si no partiera de la base de la existencia de uno anterior a todos los demás y que es presupuesto básico para su vigencia, esto es, *el derecho de toda persona a ser juzgada*, a presentarse ante el tribunal, a ocurrir ante él, sin estorbos o condiciones que se lo dificulten, retarden o impidan arbitraria o ilegítimamente. En el actual estado de desarrollo del derecho nacional interpretando la garantía constitucional de acceso a la justicia con un criterio finalista, amplio y garantista, cualquier limitación por vía de interpretación que obste a la tutela judicial, aparece despojada de la razonabilidad y justificación que precisaría para ser aceptada como admisible a la luz de lo dispuesto en el N° 26 del artículo 19 de la Carta Fundamental.

De esta manera, la aplicación de las normas en estudio debe hacerse de manera coherente y sistemática, considerando y protegiendo el derecho a la tutela judicial efectiva, máxime cuando se trata de una acción de tutela de derechos fundamentales.

**Sexto:** Que el inciso segundo del artículo 489 del Código del Trabajo, a propósito de la denuncia por tutela de derechos fundamentales, dispone: *“La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contados desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168 ”.*



Por su parte, el referido artículo 168 señala, en su inciso primero, que: *“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare”, culminado su último inciso “...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”.*

**Séptimo:** Que, en el caso concreto, el alcance del concepto “separación” a que aluden las normas señaladas debe necesariamente relacionarse con lo dispuesto en los artículos 1 y 17 del Decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de autorización de licencia médicas por las COMPIN e instituciones de salud previsional. El primero, define a la licencia médica como *“... el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada...”*. Por su parte, el segundo señala que *“Autorizada la licencia o transcurridos los plazos que permitan tenerla por autorizada, ésta constituye un documento oficial que justifica la ausencia del trabajador a sus labores o la reducción de su jornada de trabajo, cuando corresponda, durante un determinado tiempo...”*.

**Octavo:** Que una interpretación armónica de dichos preceptos permite concluir que la presentación de una licencia médica por parte del trabajador días antes en que se materialice el despido preavisado, tiene el efecto de suspender o posponer la fecha de término de la relación laboral, manteniéndola vigente, y contabilizando el resto del plazo de caducidad pendiente una vez terminado el reposo prescrito.

En nada obsta a lo anterior, la existencia de la normativa de la ley 19.882, puesto que rige para la regularidad de los casos y no para la especial circunstancia que implica la presentación de una licencia médica del trabajador, debiendo ceder dicha regla en favor de la normativa protectora de derechos que



se estiman de primer orden y constituyen un límite para el empleador y para el Estado.

**Noveno:** Que, de esta forma, la decisión de la Corte de Apelaciones de Iquique, esto es, que las denuncias de tutela de derechos fundamentales se encuentran caducadas, aparece que fue fruto de una interpretación que no respetó el debido proceso, en su arista al derecho a la tutela judicial efectiva, lo que, razonado conjuntamente con el carácter tutelar del Derecho del Trabajo y la interpretación de los preceptos aludidos, lleva a concluir que priva a la demandante de la potestad de reclamar ante la sede jurisdiccional competente y en un procedimiento que le asegure la posibilidad de pedir, afirmar y probar sus pretensiones y derechos que estima vulnerado, pues limitó la posibilidad de obtención de un pronunciamiento judicial que adjudique un derecho dubitado.

Por lo anterior corresponde desechar el arbitrio en lo que respecta la tercera causal de nulidad invocada por la denunciada y se procederá a emitir pronunciamiento sobre las restantes causales que fueron omitidas a causa del fallido acogimiento.

**Décimo:** Que, en subsidio, la parte demandada invocó nuevamente la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esta vez alegando la infracción a los artículos 1 y 5 de la Ley N° 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el artículo 1° de la Ley N° 19.023, que crea el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y los artículos 1, 2 y 3 del DFL N° 1/19.653, que fija texto de la Ley N° 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado y artículos 3° y 7° de la Constitución Política de la República. Explica que la sentencia de base tomó en cuenta, para configurar la vulneración, conductas de la Secretaria Regional Ministerial, doña Milca Pardo, en circunstancias que ésta no sería su superior jerárquica, al tiempo que confunde al Ministerio con el Servicio, atribuyendo erradamente a la actora la calidad de funcionaria del Ministerio, en circunstancias que era la Directora Regional de Tarapacá del SERNAMEG. Agrega que, de acuerdo a la normativa orgánica, tampoco pudo tomarse en cuenta que a la actora no la invitaran a participar en mesas de trabajo o actividades oficiales relativas a temáticas que son de competencia de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género. En tal sentido, alega que de haberse reconocido la calidad de servicio público descentralizado del SERNAMEG, no se habrían tenido por acreditados los hechos constitutivos de vulneración y protegidos por la acción de tutela laboral.



Al respecto, de la lectura de los motivos que se indica la demandada, si bien puede parecer que existe alguna falta de rigor al no diferenciar claramente los hechos provenientes de personeros del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y del SERNAMEG, institución a la que estaba vinculada formalmente la actora; el vicio acusado no posee influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, toda vez que la vulneración se ha construido sobre la base de un pronunciamiento del organismo administrador del seguro social de accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales, que determina el origen laboral de la dolencia de la actora y la vincula a un acoso laboral vertical, en el cual se especifica que se ha detectado, como agente de riesgo, un liderazgo disfuncional de estilo autocrático, el cual el tribunal ha dado por acreditado a través de una multiplicidad de hechos que la sentencia en revisión deja asentados, entre los cuales se mencionan los que se acusan por la demandada en este capítulo, pero no son los únicos. Por lo demás, fue la propia denunciante quien alegó como vulneratorias las conductas provenientes de la Secretaria Regional Ministerial, entre muchas otras que identifica, sin dejar de hacer notar la evidente relación entre el Ministerio en cuestión y el SERNAMEG, de acuerdo a la propia normativa que la demandada estima infringida, y que habilita a considerarlos como un mismo centro de imputación para efectos laborales, pues no solo comparten objetivos comunes sino que – de acuerdo al art. 2 de la Ley 19.023- el Servicio es el encargado de ejecutar las políticas planes y programas que le encomiende el Ministerio y se relaciona con el Presidente de la República a través del mismo, de acuerdo al artículo 1 de la referida ley.

**Undécimo:** Que, por último, como quinta causa, se invoca nuevamente la del artículo 477 del Código del Trabajo, esta vez en relación a los artículos 5° inciso 2° y 19 N°3 de la Constitución Política de la República, y los artículos 13 y 15 del DFL N° 1/19.653, en relación a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto Administrativo y el artículo 2 letra e, de la Ley N° 19.023. Afirma que, en los motivos duodécimo y décimo sexto de la sentencia de base, si bien se yerra al señalar que la actora era representante del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, reconoce que la actora, en su calidad de Directora Regional del Servicio, era representante de la institucionalidad creada por el Estado de Chile para responder a compromisos internacionales en temáticas de género y, en tal calidad, debía actuar con observancia del principio de probidad administrativa y ejercer un control permanente de los funcionarios y funcionarias que se encuentran a su



cargo. Luego, indica que el Tribunal hizo referencia a la situación de maltrato laboral que aquejó a la funcionaria de la Dirección Regional de Tarapacá, doña Eugenia Alvarado, pero omitió las acusaciones de maltrato laboral en contra de la actora, realizadas por otras funcionarias y acusa al tribunal de omitir una parte de la declaración de un testigo que señala el maltrato ejercido por la actora, así como también los testimonios de dos funcionarias que declaran ser víctimas de maltrato laboral, mediante cartas que se acompañaron al proceso. En tal sentido, afirma que la sentencia infringe la igualdad ante la ley, puesto que solo otorga importancia a la vulneración alegada por la actora, en desmedro del derecho de las funcionarias que estaban a su cargo, lo que -a su juicio- constituye una discriminación arbitraria. Agrega que si el tribunal hubiese reconocido en su fallo la igualdad ante la ley de las funcionarias de la Dirección Regional de Tarapacá, Sras. Alvarado, Ignacio y Meza, en relación a su jefatura directa Sra. Hernández, en su calidad de Jefa Superior del Servicio, en la sentencia no se hubiere privilegiado la vulneración alegada por la actora por sobre las denuncias realizadas por las funcionarias a su cargo.

Al respecto, cabe señalar que la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en el extremo que interesa, persigue verificar que la ley ha sido entendida, interpretada y aplicada correctamente al caso concreto, esto es, a los hechos que se han tenido por probados, tal como se han dado por establecidos en la sentencia. Por ende, la impugnación y subsecuente revisión han de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin que esté permitido agregar otros que no figuren asentados en el fallo, que es lo que pretende la alegación, al incorporar al razonamiento la situación de otras funcionarias que no interpusieron la acción y que, por lo mismo, no existe obligación de pronunciamiento a su respecto. En este sentido, el reproche parece apuntar más hacia la valoración de la prueba rendida y no a una infracción legal, que por lo demás se construye confusamente a partir de una pretendida discriminación arbitraria del tribunal al realizar el ejercicio de valoración de la prueba.

**Duodécimo:** Que por lo anterior el recurso de nulidad interpuesto por el demandado no puede prosperar en ninguno de sus asertos, por lo que procede rechazarlo y declarar, en razón de lo anterior, que el del grado no es nulo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de



uno de febrero de dos mil veintiuno, dictada por la Corte de Apelaciones de Iquique, que invalidó la sentencia de base de doce de noviembre de dos mil veinte y, en su lugar, se declara que **se rechaza** dicho arbitrio en todas sus partes, manteniéndose la decisión adoptada por la sentencia de instancia, la cual, **no es nula**.

Acordada con el voto en contra de las ministras señoras Chevesich y Gajardo, quienes fueron de opinión de rechazar el recurso, por estimar que la sentencia traída a esta sede como contraste, no satisface el estándar necesario para hacer el ejercicio de comparación con la impugnada, en relación con la doctrina jurídica sustentada, cuya unificación se solicita.

La controversia que conoce esta Corte y la de que trata la sentencia que se invoca como contraste debe ser equivalente, lo que implica atender a los hechos, a la pretensión y a su fundamentación; y concurriendo es posible efectuar el juicio de comparación, que, en la especie, resulta imposible de realizar por tratarse de situaciones fácticas distintas.

Por consiguiente, siendo menester para que prospere un arbitrio como el de la especie la existencia de una contradicción jurisprudencial basada en asuntos equiparables, que sitúe a esta Corte en la obligación de dirimir cuál de las posturas doctrinales en conflicto debe prevalecer, debe concluirse que, a la luz de lo expuesto, tal exigencia no aparece cumplida en el caso, por lo que no se verifica el presupuesto contemplado en el inciso segundo del artículo 483 del Código del Trabajo, de manera que, en opinión de las disidentes, el arbitrio debió ser desestimado.

Regístrese, notifíquese, comuníquese y devuélvase.

Rol N°16.963-21

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Guillermo Silva G., Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., y María Cristina Gajardo H. Santiago, ocho de junio de dos mil veintidós.





En Santiago, a ocho de junio de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

