

## **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.

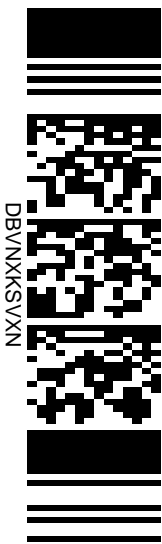
La Excm. Corte Suprema ha resuelto que la petición de renuncia no voluntaria de un cargo de exclusiva confianza -y la



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.**



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>