

Santiago, diecisiete de enero de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos Rit T-20-2019, Ruc 1940018409-0, del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, en procedimiento de tutela laboral, caratulados “Ríos Cid con Ministerio de Salud”, por sentencia de diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve, en lo pertinente, se acogió la demanda, fijándose una indemnización equivalente a siete meses de la remuneración mensual del demandante, rechazándose en lo demás.

En contra del referido fallo, la demandada dedujo recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 478 letra a) del Código del Trabajo; en forma subsidiaria dedujo la causal del artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal; y en subsidio de las anteriores, la del artículo 477 en relación con los artículos 6 y 7 de la Constitución Política del Estado, 2 del Código del Trabajo y las normas de la Ley 19.882.

Dicho recurso fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Copiapó, por sentencia de tres de abril de dos mil veinte.

En contra de esta última decisión, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia solicitando que esta Corte lo acoja, invalide la sentencia impugnada y dicte una de reemplazo en los términos que indica.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad a 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, con el objeto de que esta Corte declare cuál es la interpretación que estima correcta.

Segundo: Que, la materia de derecho que la recurrente solicita unificar, consiste en determinar la *«improcedencia de aplicar las normas del procedimiento de tutela de derechos fundamentales a los funcionarios regidos por la Ley de Alta Dirección Pública (Ley N° 19.882), estatuto especial al que se encontraba sujeto el denunciante de autos»*.

A su juicio, al tener los funcionarios de alta dirección pública una regulación estatutaria especial, debe estarse a la contemplada en el título VI de la Ley 19.882



y en lo no previsto en ella, por lo mandatado en el Estatuto Administrativo, pero, en ningún caso, por las normas del Código del Trabajo.

Refiere que existen distintas interpretaciones emanadas de tribunales superiores sobre la materia de derecho cuya unificación pretende. Una primera, sería aquella que sostiene que la desvinculación de un funcionario nombrado al amparo del sistema de la “Alta Dirección Pública” no puede ser discutida en los juzgados del trabajo, al carecer de la competencia para ello.

La segunda interpretación que los tribunales superiores de justicia han dado en la materia, es aquella a la que se arribó en la sentencia recurrida, que hizo aplicables las normas del Código del Trabajo a esta clase de funcionarios, por entender que *«...haciendo un estudio de la Ley N° 19.882 y del Estatuto Administrativo, se advierte que ambas normativas no contienen regulación alguna sobre un procedimiento jurisdiccional especial para conocer y resolver denuncias de vulneración de derechos fundamentales que afecten a los funcionarios en el ámbito laboral...»*, agregándose que *«...reuniéndose los presupuesto(s) normativos expresados en el inciso tercero del artículo 1 del Código del Trabajo, no hay inconveniente para la aplicación supletoria de las normas que en consagran en el párrafo 6 del Título I del Libro V de dicho texto legal – procedimiento de tutela laboral, a los funcionarios que se encuentran sujetos al Estatuto Administrativo, cuyo es el caso del actor, concluyéndose que el Juzgado de Letras del Trabajo es competente para conocer de la demanda de autos »*.

Tercero: Que, para efectos de contraste, en su recurso acompaña la sentencia dictada por esta Corte en autos rol N°1.955-2015, que, en lo pertinente, estableció que *«...la autoridad competente puso término a la relación funcionaria del demandante (...) mediante petición de renuncia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley N°19.882»*, resolviendo a continuación que *«...los tribunales del trabajo carecen absolutamente de competencia para conocer de las acciones por despido injustificado que interpongan los altos directivos públicos que hayan cesado en funciones en virtud de lo dispuesto en la citada disposición»*.

Asimismo, adjunta a su recurso los fallos dictados por la Corte de Apelaciones de Santiago, en los roles N°1.668-2014, 70-2015, 478-2015 y 2.860-2018, que resuelven en el mismo sentido, entendiendo que los juzgados del trabajo carecen de competencia para el conocimiento de la desvinculación de



funcionarios de alta dirección pública en atención a lo establecido en la normativa especial y el artículo 420 del Código del Trabajo.

Cuarto: Que, entonces, examinado el fallo que se impugna, así como aquellos invocados a manera de contraste, se observa que, efectivamente, existe una diferente interpretación respecto de la materia de derecho planteada. En tal circunstancia, procede que esta Corte se pronuncie, estableciendo cuál es la interpretación correcta.

Quinto: Que, de acuerdo a lo previsto en el artículo trigésimo quinto de la Ley N°19.882, que creó el Sistema de la Alta Dirección Pública, estarán sujetos al referido sistema *«los funcionarios de la exclusiva confianza de la autoridad competente que se señalarán, que desempeñen cargos de jefatura en la dirección de órganos o servicios públicos o en unidades organizativas de éstos y cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la comunidad. Para los efectos de la ley, estos funcionarios se denominarán “altos directivos públicos.”»*.

Agrega el artículo siguiente, que se aplicará en servicios públicos regidos por el Título II de la Ley N°18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con las excepciones que indica y sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes especiales que hagan aplicable los procesos de selección regulados en el párrafo 3° del Título VI de la ley o cualquier otra disposición relativa a dicho sistema. A su turno, conforme a lo previsto en el artículo trigésimo noveno, *«En lo no previsto en la presente ley y en cuanto no sea contradictorio con la misma, el Sistema de Alta Dirección Pública se regulará supletoriamente por las normas de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. En todo caso no les serán aplicables a los altos directivos públicos las normas contenidas en el Título II, de la carrera funcionaria, de dicho cuerpo legal»*.

Pues bien, es menester señalar que conforme a lo preceptuado en el artículo 51 de la citada Ley N°18.575, es la ley la que puede otorgar a determinados empleos la calidad de cargos de exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento y sólo dentro del marco que allí se define, esto es, a empleos que correspondan a los tres primeros niveles jerárquicos del respectivo órgano o servicio, sin perjuicio de poder conferir dicha calidad a todos aquellos que conforman la planta de personal de la Presidencia de la República. El inciso final de la disposición en comento establece que *«se entenderá por funcionarios de exclusiva confianza aquéllos*



sujetos a la libre designación y remoción del Presidente de la República o de la autoridad facultada para disponer el nombramiento». La referida facultad se encuentra recogida, asimismo, en el artículo 32 de la Constitución Política, que contempla entre sus atribuciones la del numeral 10°, «Nombrar y remover a los funcionarios que la ley denomina como de su exclusiva confianza (...)». En ese marco jurídico, el artículo 7° de la Ley N°18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, indica que «Serán cargos de exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento: a) los cargos de la planta de la Presidencia de la República; b) En los Ministerios, los Secretarios Regionales Ministeriales y los Jefes de División o Jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del servicio, cualquiera sea su denominación; c) En los servicios públicos, los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores regionales o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas existentes en la estructura del Servicio, cualquiera sea su denominación. Se exceptúan los rectores de las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal, los que se registrarán por la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza y los estatutos orgánicos propios de cada Institución»” Con todo, la Ley N°19.882 establece, en su artículo trigésimo séptimo, que los cargos cuyo ejercicio se entregue a altos directivos públicos deberán corresponder a jefes superiores de servicio y al segundo nivel jerárquico del respectivo organismo, con lo que reduce el personal de exclusiva confianza y regula como altos directivos públicos del segundo nivel de responsabilidad hacia arriba.

Sexto: Que, para la provisión de los cargos de la Alta Dirección Pública, se creó un Consejo, dentro de la estructura de la Dirección Nacional Civil, y se diseñó un mecanismo de selección público abierto en el cual podrán participar postulantes conforme a procedimientos uniformes y en igualdad de condiciones, previa definición de los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que requieran los cargos. En esa lógica, «La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo o el comité de selección, según corresponda (...)» según dispone el artículo quincuagésimo séptimo de la Ley N°19.882. Continúa señalando que los nombramientos tendrán una duración de tres años y podrán renovarse, fundadamente, hasta por dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles, en especial el cumplimiento de los convenios de



desempeño suscritos. En caso de que un funcionario de planta hubiere sido nombrado en un cargo de alta dirección pública, conserva la propiedad del que fuere titular mientras desempeña esa alta función, con un límite de 9 años, lo que es corolario de que en el sistema creado por la Ley N°19.882 no se aplica la carrera funcionaria. Ahora bien, no obstante las restricciones que impone la normativa reseñada a las facultades del Presidente de la República y demás autoridades competentes para efectos del nombramiento de los altos directivos públicos, el artículo quincuagésimo octavo del cuerpo legal citado mantiene las características de los cargos de exclusiva confianza en lo que respecta a su remoción. En efecto, dicha norma dispone, en su inciso primero, que *«Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los altos directivos públicos tendrán en materia de remoción la calidad de empleados de exclusiva confianza de la autoridad facultada para disponer su nombramiento»*.

Séptimo: Que, como se ha resuelto anteriormente por esta Corte en el rol N°32.740-2018, para comprender de mejor forma el sistema previsto en la Ley N°19.882, resulta útil examinar la historia de su establecimiento, ya que el debate parlamentario contribuye a desentrañar el objetivo buscado o la finalidad de dicho cuerpo normativo. En efecto, en el segundo trámite constitucional ante el Senado, en la discusión en sala, el Senador Foxley, que presentó el proyecto, parte indicando que el Sistema de Alta Dirección Pública que se crea *«pretende establecer mecanismos transparentes, objetivos y despolitizados para el nombramiento de los funcionarios superiores de la Administración. Dicha Dirección estará compuesta por quienes desempeñen cargos de jefatura en los servicios y cuyas funciones sean predominantemente de ejecución»*. La senadora Matthei, en tanto, señaló *«En verdad, quienes sean nombrados en los tres primeros niveles de responsabilidad en la Administración Pública, igual van a ser de la confianza del gobierno de turno (...), para que se pueda gobernar, quienes tomen las decisiones y diseñen las políticas efectivamente deben ser de confianza. Lo que sucede es que vamos a tener un filtro que hasta ahora no ha existido. El Consejo de Alta Dirección Pública señalará cuáles son las aptitudes y requerimientos que debe cumplir una persona para ejercer determinado cargo»*. En esa línea, el Ministro de Hacienda de la época (señor Eyzaguirre) acotó que no se pretende que los altos directivos no tengan un pensamiento político, sino que *«además tengan una mínima idoneidad para ocupar los cargos»*. A su turno, tomando la palabra, el senador Boeninger expresó: *«En primer término, tocante a*



los cargos que actualmente son de confianza del Presidente de la República, donde se ha producido el fenómeno – por efectos de la crisis que hemos vivido en todos estos meses – de una sospecha acrecentada de que la discrecionalidad no lleva a buen puerto, se ha tomado una iniciativa de enorme significación, aunque limitada en su ámbito. Como decía el Ministro, acá no se eliminan los cargos de confianza del Presidente de la República. Lo que se hace es efectuar una distinción. Hay un nivel, primero, el superior, de personas que exclusivamente tienen responsabilidades políticas y formulan políticas públicas. Esos siguen siendo, en este diseño, de confianza del Presidente de la República. Un segundo nivel, desempeña funciones mixtas. Ellas, en alguna medida, son de formulación de políticas, y en otra medida, de naturaleza mucho más técnica, de implementación de políticas públicas. Y ahí es donde interviene el factor de los procesos de selección que configura el sistema de alta dirección pública. En éste, si bien el proceso de selección se objetiva, por la vía de incluir un conjunto de cargos en un procedimiento que culmina en ternas o quinas, de las que en definitiva designa la autoridad pertinente, el hecho es que el Presidente de la República, o la autoridad que corresponda, conserva el derecho a pedir la renuncia, el derecho de remoción. De manera que, desde este punto de vista, la confianza política sigue siendo un ingrediente importante en tales cargos». Por último, el senador Chadwick planteó la preocupación por una posible inconstitucionalidad ante la limitación de la facultad del Presidente de la República para nombrar funcionarios que, según la ley, son de su exclusiva confianza, concluyendo que el proyecto «no hace sino ratificar dicha situación, ya que el Presidente de la República conserva para sí la facultad de designar a los funcionarios que tengan rango de gerente público. La iniciativa no limita dicha atribución ni la invalida, sólo establece un procedimiento de selección, en el cual el Primer Mandatario podrá ejercer su facultad de nombramiento».

Pues bien, el debate, que en parte se ha extractado, permite colegir que se buscó un sistema que, de algún modo, equilibre dos cuestiones que, en opinión de los legisladores, resultan valiosas a la hora de conformar los equipos profesionales que están a la cabeza de órganos o servicios de la Administración del Estado que deben formular y ejecutar políticas públicas: idoneidad técnica y confianza política. Eso se traduce en una limitación a la facultad de nombrar a funcionarios de exclusiva confianza, ya que debe escogerse dentro de un grupo de personas



previamente seleccionadas, sin que se vea afectada la facultad discrecional de remoción de quien tiene la facultad del nombramiento.

Por otra parte, años más tarde, la Ley N°20.955 introdujo algunas modificaciones al Sistema de Alta Dirección Pública con el objeto de hacerse cargo de aquellos elementos que requerían ser perfeccionados, entre ellos, *«el más relevante, es el efecto que producen los cambios de gobierno en el sistema»* (senador Zaldívar), lo que se habría evidenciado con las desvinculaciones de altos directivos públicos, acaecidas en esas circunstancias. En tal sentido, se adoptaron una serie de reformas, entre las cuales interesa mencionar una que atañe a la materia en estudio, y que consistió en un nuevo inciso segundo, introducido al artículo quincuagésimo octavo de la Ley N°19.882, que establece: *«Durante los primeros seis meses del inicio del respectivo período presidencial, la autoridad facultada para hacer el nombramiento de los altos directivos de segundo nivel jerárquico podrá solicitarles la renuncia, previa comunicación dirigida por escrito al Consejo de la Alta Dirección Pública, la que deberá ser fundada. Dicho Consejo estará facultado para citar a la referida autoridad a informar sobre el grado de cumplimiento del convenio de desempeño y los motivos de la desvinculación del alto directivo»*. Se agregaron, además, los siguientes incisos: cuarto, *«Asimismo, en los casos de petición de renuncia de los cargos de segundo nivel jerárquico, la autoridad facultada deberá expresar el motivo de la solicitud, que podrá basarse en razones de desempeño o de confianza»*; y quinto: *«Con todo, previo a solicitar la renuncia de un subdirector de hospital afecto al Sistema de la Alta Dirección Pública, la autoridad facultada para removerlo de dicho cargo deberá consultar al director del hospital respectivo»*.

El debate parlamentario que se produjo con motivo del estudio de las reformas propuestas por el proyecto de ley que dio lugar a la Ley N°20.955, permite advertir que estuvo presente, recurrentemente, en la discusión la necesidad de armonizar los dos aspectos o criterios que, según ya se señaló, fueron elementos relevantes en la consideración de la Ley N°19.882, capacidad técnica y confianza política, sincerando la opinión, generalmente compartida, de que la definición e implementación de políticas públicas y programas de una nueva administración de Gobierno requería contar con personas de confianza de ese sector, con matices en cuanto al nivel jerárquico a partir del cual ello se hacía estrictamente necesario. Y es, de alguna manera, lo que se refleja en la modificación al artículo quincuagésimo octavo, que denota el esfuerzo por



extremar un mecanismo que permita inquirir acerca de los motivos de la petición de renuncia por parte del Consejo de la Alta Dirección Pública, poniendo acento en la evaluación de la gestión, pero respetando, en definitiva, si la decisión es el elemento de la confianza política. Es interesante observar, en todo caso, que estrecha las opciones, acotando, como indica el inciso cuarto de la norma, antes citado, que el motivo de la autoridad facultada para pedir la renuncia podrá basarse en razones de “desempeño o de confianza”.

En ese contexto, adquiere relevancia el derecho que el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N°19.882 consagra en favor del alto directivo público a la indemnización contemplada en el artículo 148 de la Ley N°18.834, cuando *«el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del período de nombramiento sin que éste sea renovado»*.

Octavo: Que, como se desprende de lo que se ha venido reflexionando, en los cargos de exclusiva confianza que fueren provistos por el Sistema de la Alta Dirección Pública, todos de determinado nivel jerárquico hacia arriba, la petición de renuncia es facultad discrecional de la autoridad con competencia para disponer su nombramiento y puede estar basada tanto en razones de desempeño como en el concepto de la confianza política.

En consecuencia, y sin perjuicio de la jurisprudencia uniformada por esta Corte en autos Rol N° 28.429-2016, en virtud de la cual se estableció que *«la decisión de no renovar una contrata no puede amparar la decisión de desvincular a un funcionario cuando importa afectación de sus derechos fundamentales (...)»*, y que *«cuando la decisión de no renovar la contrata resulta de motivos abierta y manifiestamente discriminatorios se violenta el derecho constitucional del afectado a ser admitido a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes»*, de manera que *«el vencimiento del plazo de contratación no exime de la necesidad de examinar si en la decisión de no renovar el contrato se ha vulnerado el derecho constitucional del afectado a la admisión de todas las funciones y empleos públicos»*, el régimen previsto para la remoción de los altos directivos públicos nombrados por el Sistema de la Alta Dirección Pública contiene una diferencia, en la medida que al ser cargos de exclusiva confianza de la autoridad facultada para su nombramiento, la motivación



que esté basada en criterios de confianza política es una opción legalmente prevista y, desde esa perspectiva, la “pérdida de confianza” que, invocada, pudiera establecerse ha tenido ese origen, sobrepasa los márgenes de lo que ha de considerarse discriminatorio para los efectos de prestarle tutela, más cuando, en el caso de los altos directivos públicos, se trata de empleos en que la ley excluye la aplicación de la carrera funcionaria y no existe para quienes lo desempeñan la expectativa de permanecer en el cargo por la mera consideración de su desempeño, atendida la naturaleza del mismo, lo que ha llevado a prever una norma especial destinada a compensar a aquellos funcionarios, en el caso que se ejerza la facultad de remoción en las condiciones contempladas en el artículo quincuagésimo octavo, inciso 3° de la Ley N°19.882.

Noveno: Que, en consecuencia, yerra la sentencia impugnada cuando rechaza la causal de nulidad fundada en la infracción de ley en relación a los artículos 35 y 58 de la Ley N°19.882, descartando el estatuto especial que rige a los funcionarios de exclusiva confianza designados como altos directivos públicos, al considerar que la petición de renuncia no voluntaria por la autoridad competente importa una discriminación que debe ser objeto de tutela, en circunstancias que, a la luz de lo razonado precedentemente, debió acoger dicho vicio de nulidad, resultando innecesario pronunciarse sobre las demás causales subsidiarias de nulidad invocadas, y dictar sentencia de reemplazo que rechazara la demanda.

Por estos fundamentos, disposiciones legales citadas y lo preceptuado en los artículos 483-A y 483-C del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el Fisco de Chile, representado por el Consejo de Defensa del Estado, en relación a la sentencia de la Corte de Apelaciones de Copiapó, de tres de abril de dos mil veinte, la que se invalida y acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, se dicta la correspondiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Acordado lo anterior con el **voto en contra** del Ministro Sr. Blanco, quien fue del parecer de rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia en atención a las siguientes consideraciones:

1° Que, en la presente causa, se denunció por el funcionario una situación de acoso laboral, materializada a través de diversos mensajes e instrucciones entregados por su superior jerárquico, -el Subsecretario de Salud-, recibidos al día siguiente de haber asumido el cargo y que desencadenaron a la larga, con la petición de renuncia no voluntaria a su respecto.



2° Que dicha situación de acoso laboral, resultó un hecho acreditado en la causa, como se desprende del considerando vigésimo sexto de la sentencia de base, en donde se señaló que, tras analizar las distintas probanzas, se llegó a la conclusión que tanto en lo referido a la efectividad de dichas comunicaciones, su tenor, y de lo estipulado en las cartas de renuncia son *«condignos a un ambiente laboral complejo habido entre el actor y el Subsecretario y del cual es posible un impacto del modo como lo describe el actor en su denuncia, siendo sucesos concatenados tanto las instrucciones, resistencia a cumplir y las dos decisiones de petición de renuncias cursadas por la demandada al actor, las que aparecen todas acontecidas en tiempos muy cercanos y que indefectiblemente provocaron un estado de tensión en la relación habida entre las partes, ambiente laboral del que es esperable los efectos emocionales que en carácter de crónico, por la extensión en el tiempo, de los que da cuenta la pericia rendida en esta causa y que habrían sido advertidos por dicha especialista en el examen practicado al actor»*.

3° Que así entonces, se está frente al fenómeno actualmente conocido como “*mobbing*”, cuya definición doctrinal, es recogida por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, y que es descrita de la siguiente manera: *«Psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período (definición estadística: al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social»*.

4° Que resulta evidente que este acoso laboral o *mobbing*, es diferente de la simple pérdida de confianza invocada como justificación de la desvinculación del actor al momento de la entrega de las cartas de renuncia. La situación descrita deja de manifiesto el poco desarrollo a nivel jurisprudencial de esta problemática, en especial aquella referida a funcionarios de la Administración del Estado, y particularmente a quienes están contratados por la ley de Alta Dirección Pública.

5° Que en este contexto, y tratándose de una situación de acoso laboral, los fallos traídos como contraste por el recurrente, no resultan útiles para el cotejo requerido en este recurso de derecho estricto, toda vez que discurren sobre la



aplicación de la pérdida de confianza de este tipo de trabajador, que desencadena el cese de sus funciones, sin advertirse la situación detonante de aquél, como lo es, el acoso laboral acreditado, razón por la cual el presente recurso debe ser desestimado.

6° Que, por último, *obiter dictum* es necesario recordar la interpretación realizada al artículo 485 del Código del Trabajo, por intermedio de la ley 21.280, que hace aplicables las normas del procedimiento de tutela laboral «a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos», de manera tal que, a juicio de este disidente, de haber traspasado este arbitrio el límite formal impeditivo, constituido por el hecho de no haberse acompañado sentencias de contraste idóneas al efecto- cuestión que impide su conocimiento del fondo- aún en esa eventualidad y en ese escenario sustantivo, el demandante de autos no queda excluido de la posibilidad de denunciar la situación acaecida en su desempeño, y que desencadenó el cese de sus funciones.

Regístrese.

Rol N°50.609-2020

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., María Teresa de Jesús Letelier R., y los Abogados Integrantes señora Carolina Coppo D., y señor Gonzalo Ruz L. No firman el Ministro señor Blanco y la Abogada Integrante señora Coppo, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios, el primero y por no estar disponible su dispositivo al momento de la firma, la segunda. Santiago, diecisiete de enero de dos mil veintidós.





XNFKXTXXVX

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

