

C.A. de Copiapó

Copiapó, tres de abril de dos mil veinte.

VISTOS:

En causa R.U.C. N° 1940184095, R.I.T. N° T-20-2019, el abogado don Adolfo Rivera Galleguillos, Abogado Procurador Fiscal de Copiapó del Consejo de Defensa del Estado, en representación del Fisco de Chile, interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de diecisiete de diciembre del año dos mil diecinueve, dictada por la jueza titular del Juzgado de Letras de Copiapó, doña Fabiola Villalón Gallardo, que resolvió: I.- Rechazar la solicitud de apercibimiento formulada por el actor respecto de la no exhibición de las evaluaciones practicadas al actor por desempeños años 2018 y 2019; II.- rechazar las excepciones de falta de legitimación pasiva opuestas por la demandada respecto del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud y del Fisco de Chile, y a la vez omitir pronunciamiento respecto de la excepción de falta de legitimación activa del actor, por no formar parte de la petición concreta; III.- Hacer lugar a la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, por despido discriminatorio, intentada por don Emilio Cristian Ríos Cid, en contra de su ex empleador el Ministerio de Salud, servicio público descentralizado, de personalidad jurídica y patrimonio propio, declarando que dicha entidad pública deberá pagar al actor la indemnización prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a siete meses de remuneraciones, por la suma de 43.839.523 (cuarenta y tres millones ochocientos treinta y nueve mil quinientos veintitrés pesos); IV.- No hacer lugar a la demanda por daño moral intentada por el referido actor, en contra de igual demandada; V.- No hacer lugar a la demanda por lucro cesante intentada por el mismo, en contra del referido Ministerio; VI.- Ordenar el pago de las costas a cada parte; y VII. Ordenar que la suma señalada precedentemente deberá ser pagada con intereses y reajustes conforme lo previsto en el artículo 63 y 173 ambos del Código del Trabajo.



Invoca al efecto las causales de nulidad contempladas en el artículo 478, letra a) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente; b) en subsidio, la causal de la letra b) del mismo precepto legal, en relación a las reglas de la sana crítica para apreciar la prueba, especialmente en lo relativo a los principios de la lógica; infracción a las reglas de la deducción o inferencia lógica, específicamente al principio de razón suficiente, conclusión errada al construirse sobre la base de premisas falsas; y c) en subsidio de lo anterior, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

El día 17 de marzo pasado, se procedió a la vista del recurso, compareciendo por la parte recurrente, don Hernán Guerrero Araya, y contra el arbitrio, don Luis Nehme Boggioni, quedando la causa en estudio, y posteriormente en acuerdo.

CONSIDERANDO:

1º) El recurrente invoca como hipótesis principal de invalidación, la contenida en el artículo 478 letra a) del Código del Trabajo, por haberse dictado por tribunal incompetente.

Funda la incompetencia absoluta del tribunal en razón de la materia debatida, invocando como sustrato constitucional de la causal invocada, lo dispuesto en el artículo 7 de la Constitución Política, conforme al cual es requisito para la actuación válida de los órganos del Estado, el que la desarrollen dentro de su competencia, norma que se debe relacionar con el artículo 76 de la misma Constitución, que asigna la jurisdicción exclusivamente a los tribunales establecidos por ley, que en lo que corresponde a este recurso es el Código del Trabajo, norma que establece los Juzgados del Trabajo y les asigna su competencia.

Señala, en cuanto a la competencia absoluta, en el ámbito laboral está definida únicamente por la materia, quedando delimitada en la enumeración



FXYPDGMGX

que efectúa el artículo 420 del Código del Ramo que, en la parte que interesa a este asunto, señala: “Art. 420. Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: a) Cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral”.

Agrega que el artículo 485 del Código del Trabajo, que reglamenta el procedimiento de tutela laboral bajo cuyo amparo se ha dictado la sentencia que se recurre, establece que ese procedimiento se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores que allí se precisan, es decir, a la vinculación surgida en los términos de los artículos 7 y 8 del mismo cuerpo legal y, en caso alguno, a la relación estatutaria de derecho público a la que se someten los funcionarios públicos, como es el caso del demandante, que se encuentra sujeto al estatuto funcionario contenido en la Ley N° 18.834, denominado Estatuto Administrativo, el cual se aplica íntegramente a la relación habida entre la Administración y aquél.

Más adelante, y citando en parte el considerando décimo quinto de la sentencia recurrida, hace presente que su parte preparó el presente recurso de nulidad, al haber interpuesto recurso de reposición frente a la decisión del tribunal de la instancia de rechazar la excepción de incompetencia absoluta en la audiencia preparatoria, añadiendo que su parte expuso acerca de la inaplicabilidad de la normativa de tutela de derechos fundamentales respecto de la relación habida entre las partes, y en tal sentido afirma que dicha relación se encuentra regulada en un estatuto especial, como lo es la Ley N° 19.882, que establece el Sistema de Alta Dirección Pública, la que se regula supletoriamente por la Ley N° 18.834, sobre estatuto Administrativo, con excepción de lo previsto en su Título II de la carrera funcionaria, y con ello, continúa el recurrente, tiene aplicación la excepción que contiene el inciso tercero del artículo 1 del Código del Trabajo, en el sentido que se aplica a los



trabajadores del Estado sometidos a un estatuto especial, aunque sólo en los aspectos o materias no regulados en esos estatutos, de modo tal que la sentencia impugnada, no ha tenido en vista la circunstancia que el Estatuto Administrativo sí contiene normas protectoras de la discriminación en sus artículos 10, 17, 60, 84 letra I, y adicionalmente, señala en su artículo 160, el órgano ante el cual las personas que estiman vulnerados sus derechos pueden acudir en caso de vulneración de sus derechos fundamentales, cual es la Contraloría General de la República.

Luego, el recurrente invoca jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Rol 3853-17, y de la Excma. Corte Suprema, Roles 5967-2013, 9381-2012 y 1955-2015, sobre unificación de jurisprudencia, advirtiendo que más recientemente, fallos de Juzgados del Trabajo y de Cortes del país han acogido la incompetencia, citando las causas correspondientes.

Agrega que el tribunal, al no haberse declarado absolutamente incompetente para conocer de la acción de tutela, sentenció sobre la materia no existiendo norma expresa que le atribuya competencia para conocer del asunto de marras, y las normas de competencia contenidas en el Código del Trabajo sólo la otorgan en el caso de que se trate de trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, lo que se traduce única y exclusivamente en un sistema de relación laboral convencional. Así, sostiene que el tribunal debió resolver el rechazo de la demanda en todas sus partes, y tal omisión importa una inconsecuente atribución competencial.

Solicita anular la resolución impugnada en cuanto no declara la incompetencia absoluta del tribunal, acogiendo parcialmente la demanda y condenando al Fisco de Chile al pago de ciertas cantidades, con reajustes e intereses, declarando en su lugar que se incurrió en el vicio que configura la causal del artículo 478 letra a) del Código del Trabajo, por cuanto el tribunal es incompetente para conocer la acción deducida, anulando la sentencia y el juicio oral y disponiendo la realización de un nuevo juicio por juez no inhabilitado.



2º) Como causal subsidiaria de invalidación, se esgrime la contenida en el artículo 478 letras b) del Código del Trabajo, sosteniendo que la sentencia impugnada ha sido dictada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, específicamente infracción al principio de razón suficiente.

Luego de reproducir el contenido del artículo 456 del Código del Trabajo indica que ha sido el propio legislador quien ha señalado el contenido y límites de las reglas de la sana crítica en la valoración de la prueba, disposiciones que constituyen un imperativo legal para el tribunal y que deben orientar su actividad.

Desarrollando la causal, cita lo razonado por la sentenciadora en el motivo vigésimo sexto del fallo impugnado, en la siguiente parte: "Por lo analizado y concluido, se arriba a la convicción que procede acoger la denuncia por vulneración de derechos intentada con ocasión del despido únicamente por haberse acreditado que el demandado afectó con su accionar la integridad psicológica del actor, previsto en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República al haberlo sometido a un clima de tensión constante desde que asumió funciones en noviembre de 2018 con las comunicaciones informales remitidas por el superior jerárquico al demandante y que esta tensión necesariamente se fue intensificando en la última parte de la existencia de la vinculación con motivo de la notificación al demandante de los dos avisos de petición de renuncia".

Esgrime entonces que el principio infraccionado en la sentencia que se recurre, es "El Principio de razón suficiente", el que estima reviste particular importancia para el ámbito del proceso, radicando su formulación en la idea de que "Todo conocimiento debe estar suficientemente fundado", lo que implica una exigencia de motivación de la sentencia, aspecto esencial de la sana crítica.

Agrega que este principio no sólo puede relacionarse con la necesidad de fundamentación de la sentencia respecto a los hechos, sino también con



la necesidad de una mínima actividad probatoria para aceptar como verdadera una hipótesis probatoria. Precisa sobre el particular, que llama la atención que, en primer término, no se tiene presente en el fallo que las máximas de la experiencia indican que los cargos de exclusiva confianza, como es el régimen de Alta Dirección Pública del caso sub lite, terminan inexcusablemente cuando se pierde este elemento, siendo facultad discrecional de la Autoridad poner término a la relación laboral cuando se pierda esa confianza.

Luego, señala la sentenciadora que se acredita vulneración a los derechos fundamentales al actor, por la prueba rendida en autos. Sin embargo, ningún documento de los aportados a la causa contiene antecedente alguno, menos político, que se refiera directamente al denunciante de autos; es más, el denunciante afirmó en su confesión que no se encuentra adscrito a partido político alguno ni tiene una tendencia política marcada. Tampoco se aportó en autos prueba alguna de que indique que producto del no cumplimiento de las instrucciones dadas por el Sr. Subsecretario de Redes Asistenciales de la época se le pidió la renuncia al actor. No hay constancia en la realidad, ni mucho menos en el fallo, que indique razonablemente dichas conclusiones a las que llegó la falladora.

Agrega que las conclusiones que la magistrada a quo vierte, resultan llamativas, pues luego de describir los fundamentos del juicio, afirma que las cartas de renuncias voluntarias no contendrían fundamento, no obstante, la simple lectura del documento referido demuestra que no existe congruencia entre su contenido y las conclusiones que señala. Luego, no existe ningún antecedente aportado al proceso que permitiera a la jueza inferir o deducir que el actor fue desvinculado por presiones de autoridad, dicha conclusión no se condice con ningún antecedente aportado al juicio, es más, tampoco es posible obtenerla al amparo de las reglas de la lógica formal.

Refiere más adelante, que las declaraciones de los testigos de la contraparte debieron haber sido además valoradas en concordancia con el resto de la prueba aportada al proceso, en particular con la prueba



testimonial de su parte. En suma, señala el recurrente, se trata de una conclusión que es producto de un proceso de razonamiento errado, ya que se extrae o colige una conclusión de un presupuesto fáctico errado o premisa falsa, cual es, estimar que el motivo de la desvinculación es por un motivo distinto a la pérdida de confianza.

Luego, advierte que los saltos lógicos que contiene la sentencia constituyen una grave infracción a las normas de valoración de la prueba, señalando al efecto que el fallo no expresa ni explica en base a cuál de las opciones que le da el citado precepto -razones jurídicas, las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia-, aprecia algún medio, que tampoco cita, para dar por establecida la presión indebida, en tanto los indicios que refiere aparecen totalmente desconectados con la prueba aportada a la causa.

Posteriormente aduce que la infracción al deber de fundar la sentencia en cuanto a los hechos en tal forma ha sido radical, puesto que ni siquiera trata de que haya hecho mal o equivocada aplicación de alguna de las opciones, sino que no se ha valido de ninguna, de modo tal que no existe prueba, ni razonamiento alguno, a la luz de la sana crítica, que explique lo resuelto por la sentenciadora, configurándose la causal de nulidad opuesta.

Finalmente argumenta que si en la apreciación de la prueba se hubieren seguido las reglas de la sana crítica, especialmente el principio de razón suficiente, contenidas en el artículo 456 del Código del Trabajo, sólo se habría arribado a la conclusión fáctica de que existió un término de la relación laboral por pérdida de confianza de un cargo de Alta Dirección Pública, la cual fue ajustada a Derecho, y, consiguientemente, no hubo vulneración de derechos, simplemente por no haberse acreditado fehacientemente en autos las presiones ilegítimas o indebidas, lo que habría conducido al rechazo total de la demanda, insistiendo que resulta evidente que la decisión de poner término al nombramiento del actor obedeció a un conjunto de circunstancias complejas y no meramente puntuales como señala el fallo recurrido. Y luego de apoyarse en dictámenes de la



Contraloría, concluye que el tribunal erró al dirimir el asunto, pues lo que se tuvo en vista fueron las evaluaciones particulares, y no las calificaciones o informes de desempeño, tal como autoriza el Dictamen N° 6.400 del órgano de control.

Solicita anular la sentencia impugnada en cuanto acoge la demanda y condena al órgano demandado estableciendo -supuestos- hechos vulneratorios con desapego a las normas de la reflexión de sana crítica, lo que configura la causal del artículo 478 b) en relación con el artículo 456, del Código del Trabajo, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo en cuya virtud rechace la denuncia interpuesta en todas sus partes.

3°) En subsidio de la hipótesis de invalidación que antecede, se alega la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haber incurrido el fallo en vulneración legal que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, afirmando que en el caso sub-lite, la forma en que se incurre en los errores de derecho, o infracción de ley, corresponden a la errónea interpretación de la ley, es decir, cuando el tribunal otorga al precepto legal un alcance diverso a aquel que debía darle de haber aplicado correctamente las normas sobre interpretación de la ley. En particular, las normas infringidas son los artículos 6 y 7° de la Constitución Política de la República, el artículo 2 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 489 del mismo cuerpo legal, y la Ley N° 19.882 que establece el Sistema de Alta Dirección Pública.

Refiere que la sentencia al hacer lugar a la demanda sub lite no sólo infringe normas legales del Derecho Público Administrativo, sino que también contraviene normas de rango constitucional, en concreto los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental, que establecen que los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella y deben desarrollar sus funciones dentro de su competencia. Precisa que el modo de infracción es la contravención formal de la ley expresa.



Indica que el principio de juridicidad consagrado en las aludidas normas constitucionales determina, entre otros, la forma en que el Estado contrata al personal de sus Servicios, encontrándose obligado a cumplir con la normativa vigente y la legislación vigente, y en este caso, la relación funcionaria del actor con la Administración está regida por las normas del Título VI de la Ley N° 19.882, y en lo no previsto en ella, por las normas contenidas en el Estatuto Administrativo.

Agrega que es innegable que el fallo recurrido desatiende el mandato constitucional que obliga a la Administración a observar en su actividad el citado principio de juridicidad, que la faculta en el caso sublite para poner término unilateral del funcionario sujeto a cargos de Alta Dirección Pública, por el hecho de haber perdido la legítima confianza.

De tal modo, no existe norma alguna que obligue a la autoridad a mantener a una determinada persona en un cargo de Alta Dirección Pública si se estima, fundadamente y de conformidad con el Dictamen N° 6.400 de la Contraloría General de la República.

En cuanto a la contravención del artículo 2 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 489 del Código del Trabajo, señala que la sentencia recurrida infringe, también, los citados artículos, toda vez que el cargo que ostentaba la denunciante era uno de exclusiva confianza y no se acreditó de manera alguna que hubiese existido algún tipo de discriminación; por el contrario, se acreditó de manera incuestionable que la desvinculación se debió por la pérdida de la exclusiva confianza, circunstancia que devela que no pudo haber tal vulneración.

Respecto a la contravención formal a la Ley N° 19.882 que establece el Sistema de Alta Dirección Pública, indica que en el artículo trigésimo quinto de la Ley N° 19.882 que establece el Sistema de Alta Dirección Pública, se señala: "Establécese un Sistema de Alta Dirección Pública, que se regirá por las disposiciones de la presente ley y, supletoriamente, por aquellas que más adelante se indican, al que estarán sujetos los funcionarios de la exclusiva



confianza de la autoridad competente que se señalarán, que desempeñen cargos de jefaturas en la dirección de órganos o servicios públicos (...) Para los efectos de esta ley, estos funcionarios se denominarán altos directivos públicos".

Expresa que dicha ley regula el régimen de Alta Dirección Pública y de Exclusiva Confianza, en lo relativo a las normas generales y bases del sistema, al proceso de selección, nombramientos, convenios de desempeño y su evaluación, remuneraciones y a las prohibiciones e incompatibilidades y cesación de funciones. En consecuencia, la relación del demandante con el Servicio de Salud Atacama no constituye una relación laboral regida por el Código del Trabajo, sino una relación funcionaria del demandante con el Servicio, regida por las disposiciones de todo el Título IV de la Ley N° 19.882, y en lo no previsto en ella, por lo mandado en el Estatuto Administrativo, por lo que se puede concluir que el Ministerio de Salud no extralimitó el mandato legal al requerir al actor su renuncia voluntaria, y en cambio la remoción de la demandante si se ajustó a causa legal, expresando al efecto que el artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882 se refiere a la remoción y la causal de petición de renuncia no voluntaria por carecer del requisito del cargo, este es, la exclusiva confianza, lo que desvirtúa completamente lo expresado en la sentencia que se recurre, esto es, que la desvinculación careció de motivación suficiente.

Añade que los presupuestos básicos en que descansa la sentencia recurrida son erróneos, por cuanto jamás ha existido relación laboral bajo el Régimen del Código del Trabajo entre la actora y mi representada. Debe existir una ley especial que permita a la Administración Pública contratar bajo el régimen laboral del Código del Trabajo, cuestión que no acontece en el caso sub lite. Ciertamente en el caso de marras, al entender del recurrente, se da que existe una ley especial que rige las relaciones de la Administración con funcionarios que ejercen cargos de alta dirección pública, normativa que es preferente y excluyente en la aplicación de normas laborales del Código del Trabajo.



Las conclusiones a las que arriba la sentencia recurrida, precedidas de la aplicación de las normas del Código del Trabajo al caso sub lite, implican un desconocimiento al ordenamiento jurídico vigente, directamente una contravención formal de ley, ya que el demandante ejerció un cargo de alta dirección pública, percibiendo los beneficios y adquiriendo los derechos y obligaciones que regulan su relación con el Estado en su calidad de funcionario público, de exclusiva confianza y regulada bajo el régimen de alta dirección pública de la Ley N° 19.882, es más, mensualmente el demandante percibía una asignación especial por el solo concepto de regirse por el Sistema de Alta Dirección Pública, y que resulta ajena al resto de los funcionarios de todo servicio público no regido por tales normas.

Afirma en este orden de ideas que si el tribunal de instancia hubiera aplicado en su debido contexto el Estatuto Administrativo, y teniendo presente los antecedentes de autos, habría tenido necesariamente que concluir que en este caso la autoridad ha actuado conforme a Derecho, todo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política y, consecuentemente, hubiese rechazado la demanda en todas sus partes. Además, si hubiese dado correcta aplicación al artículo 2° del Código de Trabajo, habría concluido necesariamente que sus disposiciones no eran aplicables a la situación sometida a su decisión, y que la desvinculación del demandante ocurrió ajustada a Derecho, no existiendo, entonces, ningún tipo de discriminación o vulneración. Y finalmente, si se hubiera aplicado correctamente la Ley N° 19.882, se habría concluido inevitablemente que la desvinculación de la actora se debió a la pérdida de confianza, elemento esencial en la relación del Estado-Administración con determinados funcionarios sujetos a la normativa de Alta Dirección Pública.

Solicita la nulidad de la sentencia recurrida, en iguales términos que la anterior causal, es decir, que posteriormente se dicte de reemplazo que rechace la demanda, con costas.

4°) Cabe tener presente que el recurso de nulidad tiene por objeto, según sea la causal que se invoca, asegurar el respeto de las garantías y



derechos fundamentales o conseguir sentencias ajustadas a derecho, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo. Dicho arbitrio es de derecho estricto, pues sólo procede por las causales expresamente autorizadas por la ley, lo que determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores e impone al recurrente la obligación de señalar en forma precisa los fundamentos de la causal que invoca.

5º) Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, a esta Corte le está vedado de efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste y el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

6º) En cuanto al motivo principal de invalidación, en la especie, la del artículo 478 letra a) del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia por tribunal absolutamente incompetente, en relación a la materia, cabe precisar que la materia de derecho objeto del juicio, que el recurrente eleva a esta Corte, consiste en determinar si la relación de los altos directivos del Servicio de Salud, designados de acuerdo al Sistema de Alta Dirección Pública de la Ley N°19.882, se regula por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias o, por el contrario, por la mencionada ley y, supletoriamente, por el Estatuto Administrativo.

7º) Luego es importante tener presente el artículo 1 del Código del Trabajo, que establece:



“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este código”.

Por otra parte, la Ley N° 19.882, de 2003, estableció un Sistema de Alta Dirección Pública, al que están sujetos, entre otros, los funcionarios que desempeñen cargos de jefaturas en la dirección de órganos o servicios públicos o en unidades organizativas de éstos, como el Servicio de Salud, a los que denomina “altos directivos públicos”. Esta Ley, en su artículo trigésimo noveno expresa que, en lo no previsto en la 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, con excepción de las normas contenidas en el Título II, De La Carrera, de dicho cuerpo legal, que no serán aplicables a altos directivos públicos.

8°) En la especie, la sentencia recurrida sostuvo en el motivo vigésimo quinto, que fue un hecho no debatido, fijado en la causa, que “el actor participó y ganó el concurso convocado conforme ley 19.882 para el cargo de Director del Servicio de Salud de Atacama”.



9°) Si bien el inciso segundo del artículo 1 del Código del Trabajo, excluiría en un principio al actor, pues en su calidad de Director del Servicio de Salud de Atacama estaría sometido a un estatuto especial, acontece que el inciso tercero de la misma norma prevé la posibilidad de que a “los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente” -funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación-, les sean aplicables las normas del Código del Trabajo, siempre que se trate de materias o aspectos no regulados en sus respectivos estatutos y que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

10°) Luego, 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. En efecto, el procedimiento especial de reclamo del artículo 160 del Estatuto Administrativo, del cual conoce la Contraloría General de la República, corresponde a una revisión administrativa, más no a un acceso a la jurisdicción, por lo que no pueden homologarse, a lo que se agrega que ambos procedimientos tienen objetos diferentes -vicios de un acto administrativo por un lado, y actuar en el ámbito laboral, como consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador, que importe una lesión en los derechos fundamentales del trabajador, acorde a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, por otro-.

Y en cuanto al requisito consistente que las normas que habrían de aplicarse supletoriamente no sean contrarias a las normas contenidas en el estatuto especial, aparece que ningún capítulo o norma de la Ley N° 19.882 ni del Estatuto Administrativo pugna con la protección de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos, a la vez que el Estado, en cuanto empleador, debe cumplir con el deber de asegurar el completo



respeto de los derechos fundamentales, de los cuales también son titulares los funcionarios públicos que laboran en la Administración del estado.

11°) En consecuencia, es posible concluir que reuniéndose los presupuestos 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, por lo que la primera causal de nulidad, relativa a la incompetencia absoluta, será rechazada.

12°) Acorde a la alegación de nulidad subsidiaria del artículo 478, letra b) del cuerpo legal antes citado, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, corresponde dejar asentado que el artículo 456 del Código del Trabajo prescribe: “...El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica...”. Su inciso segundo agrega: “...Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador...”.

13°) El precepto transcrito permite concluir que las reglas de la sana crítica reclaman dos cosas al juzgador. En primer lugar, el respeto de los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos y técnicos afianzados. En el mismo sentido, el autor Cristian Contreras expresa que: “...el sistema se encuentra construido sobre el reconocimiento expreso de ciertas barreras limitantes al desborde de las atribuciones del sentenciador, las que clásicamente son el respeto de las reglas básicas impuestas por la lógica y las máximas de la experiencia, a las



que los sistemas procesales chilenos del siglo XXI han agregado la observancia de los conocimientos científicamente afianzados...” (Contreras Rojas, Cristian, El recurso de nulidad laboral como herramienta de control de las exigencias impuestas por la sana crítica a propósito de la sentencia rol 1068-2010 de la Corte de Apelaciones de Santiago en Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, año 18, número 1, 2011, p. 271).

Y en segundo lugar, la expresión de las razones que le han conducido a asignar valor o a desestimar las pruebas rendidas, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador. Al respecto, don Enrique Barros explica que: “...la apreciación de conformidad con la sana crítica exige del juez la explicación de las circunstancias concretas que le permiten llegar al convencimiento en la determinación de los hechos...” (Barros Bourié, Enrique, Tratado de Responsabilidad Extracontractual, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 2006, p. 714). Esta segunda exigencia implica, necesariamente, que previamente el juzgador señale las pruebas relacionadas con la acreditación de los hechos debatidos.

14°) En consecuencia, sólo si la sentencia transgrede los principios de la lógica, las máximas de la 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.

Este es el modo acertado de entender el recurso de nulidad laboral, pues no sólo evita que, en un extremo, esta Corte valore la prueba rendida transformando aquella vía de impugnación en un recurso de apelación como el de antaño, sino también que, en el otro extremo, la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, carezca de aplicación práctica.

15°) Respecto de esta causal alegada con carácter de subsidiaria, es necesario tener en cuenta que la señora jueza a quo en el considerando



vigésimo quinto de la sentencia recurrida tuvo presente el hecho no debatido fijado consistente en que el actor participó y ganó el concurso convocado conforme ley 19.882 para el cargo de Director del Servicio de Salud de Atacama; advirtiendo que la controversia se situó en la manera cómo finalizó la vinculación entre las partes, y tuvo por acreditado que: a) El actor recibió dos cartas del Ministro de la cartera de la que depende, solicitándose su renuncia al cargo de Director del Servicio de Salud de Atacama, fundadas éstas en el artículo quincuagésimo octavo de la Ley 19.882, se pidió al actor su renuncia y se dijo que se haría efectiva la misma a contar del día 18 de febrero de 2019 en una, y 20 de marzo de 2019, en otra; b) El día 14 de febrero de 2019 pidió el actor su feriado legal artículo 102 del DFL 29/05 por 15 días a contar del 19 de febrero hasta el 11 de marzo; y c) las comunicaciones informales dirigidas y reenviadas al actor por su superioridad entre noviembre y diciembre.

16°) Luego en el motivo vigésimo sexto, la sentenciadora, dejando sentado que la efectividad de los mensajes fue un asunto no debatido expresamente por la demandada, unido al set de mensajes N° 7 aportado por el actor, no controvertido por la demandada, junto a las cartas de petición de renuncia -de igual fecha de emisión, pero con diversas fecha de vigencia, y en las que solo se hace referencia al artículo quincuagésimo de la Ley N° 19.882-, la pericia rendida en la causa, la petición de feriado legal del actor, la testimonial aportada por éste, y demás probanzas del mismo, estimó que *“(...) de lo ya analizado aparece que la realidad que se logra establecer hasta ahora con la información que reporta la prueba ya analizada y permite efectuar una ilación lógica de actos, aparece que hubo instrucciones informales, que no se cumplieron, siguieron a éstas, en tiempo muy próximo, alrededor de dos meses las peticiones de renuncia dirigidas por la demandada al actor con los desaciertos ya señalados, la reacción del actor resistiéndose como refiere la testigo señora Noemí Sorich, testimonial que está en consonancia con el tenor de la publicación del Diario Atacama de 15 de febrero de 2019, así se extrae una dinámica de acciones que evidencian*



plena conexión de los distintos medios de prueba hasta ahora mencionada, la que proporciona claras muestras de un ambiente laboral complejo para el actor, condigno al hostigamiento manifestado en la denuncia, pudiendo desprender que la parte demandante, de este modo logra superar la carga probatoria que le ha recaído en este juicio, al dar cuenta con su prueba de la que emanan de modo grave, preciso y coherente el ambiente laboral y circunstancias de término sin manifestación de motivos, sin perjuicio que tal carencia de motivos deja en indefensión a cualquier dependiente o subordinado sea del ámbito privado como del ámbito público, lo que sumado a la afectación emocional que da cuenta la pericial, la que sitúa como motivante de tal estado las circunstancias que rodearon la salida del actor desde el servicio denunciado, sin perjuicio que la circunstancia de un eventual pérdida de confianza aplicada al caso es una argumentación surgida en la contestación y con motivo de la declaración del testigo aportado por la demandada, que recién judicializado el conflicto aparece nociones del mismo y el que estaría refrendando la compleja situación habida al momento de término de la vinculación ya graficada por la prueba analizada, todo ello permite desprender sucesos claros, concretos, graves y precisos, del modo como ya se ha dicho, para estimar acreditada la existencia de conductas del demandado, instrucciones informales ante cuya resistencia del actor siguieron las peticiones de renuncia el difícil clima que se intensificó en estas últimas actuaciones, los efectos emocionales de este término de relación en tal escenario constituyen la presunción de vulneración de la integridad psicológica del actor a raíz de una desvinculación, o más bien por el término unilateral decidido por la demandada de la vinculación que ligó a las partes en un acto que carece de expresión de motivos, lo que por sí solo encierra un acto arbitrario, dado que al carecer de fundamentos se impide calificar a éstos si están revestidos de una circunstancia atendible o no que permita dar por establecido que la conducta del demandado se encuadra al ejercicio de una facultad de la que está legalmente estaría provisto.”, agregando que “... no queda más que concluir que la decisión de



término unilateral de la vinculación decidida por la demandada careció no solo de mencionar los motivos sino que no contó con un fundamento que se pueda asilar en algún suceso o que finalmente las circunstancias establecidas logren encuadrar en alguna causal de aquellas que la ley que regula esa vinculación que ligó a las partes prevé; llamando la atención que los actos administrativos en que se manifestó la decisión de pedir la renuncia, en ambos casos no se expresó si fue por un mal desempeño del actor o si fue porque lisa y llanamente se perdió por la demandada la confianza en actor, lo que viene a ser un argumento sostenido recién en la contestación y que menciona el confesante provocado por el actor, pero que aparece como un argumento extemporáneo que no puede ser atendido (...)”.

17°) En cuanto a la postura y antecedentes probatorios de la demandada, la jueza a quo, se hace cargo de ello en el mismo considerando, cuando expresa: *“(...) Frente a ello, recae la carga probatoria al demandado, quien tiene la obligación del de (sic) acreditar la razonabilidad y proporcionalidad de sus medidas, que al no brindar prueba alguna en consonancia a ello, dado que el argumento de pérdida de confianza solo se señala en su contestación y no se refrenda en sus propias cartas emitidas en la oportunidad en las que solo se asilan en normas que no refieren al motivo concreto de tal decisión, además, que del material probatorio aportado por la demandada no se avizora antecedente objetivo alguno que dé cuenta de algún atisbo de mala ejecución de labores atribuible al actor o de algún otra acción que razonablemente explique un cambio de voluntad de la demandada en tan corto, esto es, entre la fecha de las resoluciones de nombramiento, de firma del convenio regulado por Ley 19.882, las dos cartas de petición de renuncia ya señalados al analizar la prueba del actor; a lo que sigue la resolución de la declaración de vacancia del cargo de 8 de marzo de 2019 (documento 2 del demandado) y cuya exhibición se rindió a petición de la demandante (números 2 y 4), que se condicen en lo sustancial con lo remitido por Contraloría General de la República en respuesta al oficio pedido por el actor, tratándose de una instrumental no objetada por el actor*



que se refrenda con lo exhibido y los documentos enviados adjuntos al oficio emanado de la entidad Contralora ya referida, de todo lo cual se desprende una vinculación entre las partes entre el 1 de noviembre de 2018 al 7 de marzo de 2019, periodo respecto del cual la parte denunciada no logra aportar antecedente alguno que dé cuenta del debido ejercicio de sus atribuciones ni alguna conducta reprochable de la que tuviera noción y de la que fuera responsable el actor como para motivar el término de la vinculación o bien la comunicación de petición de renuncia invocando la pérdida de confianza lo que, a la sazón jamás sucedió, así el estándar al que se encontraba sujeto el demandado para acreditar que su decisión se ajustó a causa legal y que su actuar se conformó a derecho no ha logrado ser acreditado en esta causa, en la que no se logró revertir la prueba de presunción alcanzada por su contraria, no aportando a la causa, antecedente alguno del cual se pueda calificar la razonabilidad y proporcionalidad de su medida de término de la vinculación con el actor (...)", para luego pasar a analizar la confesión del actor, solicitada por la denunciada, y la prueba testimonial de la misma, que reafirman la decisión de acoger la denuncia por vulneración de derechos intentada con ocasión del despido, únicamente por haberse acreditado que el demandado afectó con su accionar la integridad psicológica del actor, prevista en el artículo 19 N° 1 de la Carta Fundamental, al haberlo sometido a un clima de tensión constante desde que asumió funciones en el mes de noviembre de 2018, intensificada en la última parte de la existencia del vínculo laboral con la notificación al actor de dos avisos de renuncia que carecieron de un argumento o motivo razonable.

18°) De tal modo, analizada la sentencia, en cuanto al reproche efectuado por el recurrente, específicamente la contravención al principio de la razonabilidad, aparece en sus considerandos vigésimo quinto y vigésimo sexto, los hechos que se tuvieron por acreditados, el detalle y tasación de la prueba rendida en juicio por los intervinientes, y los razonamientos que condujeron a la señora jueza del grado a la convicción que con la prueba



rendida en juicio por la demandante, se logró demostrar los presupuestos requeridos para acoger la acción intentada en autos.

No obstante los cuestionamientos que el recurrente alega, el fallo reclamado aporta tanto razonamientos internos como externos, lo suficientemente claros y concordantes, siendo la decisión de la causa la deducción lógica de lo valorado previamente por la sentenciadora, estimándose por esta Corte que al haber alcanzado el denunciante el estándar probatorio, tal y como lo concluyó la jueza a quo, forzoso resultaba acoger la demanda intentada.

19°) La reiterada y uniforme jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia, ha dejado asentado que no es materia de discusión que la apreciación de la prueba y las conclusiones obtenidas de ella, se encuentran dentro del ámbito de la convicción propia y exclusiva del tribunal de mérito, adquirida a través del principio de inmediatez, luego del debate público y contradictorio, por ende la convicción de la jurisdicente del grado en términos que la prueba rendida por la demandante, relativa a acreditar los supuestos de la acción judicial deducida resulta suficiente e idónea, logrando formar convicción en el tribunal, es el resultado de un proceso jurídico intelectual propio de la jurisdicción de conocer y juzgar atendido el mérito del proceso.

20°) En consecuencia, conforme a lo expuesto precedentemente, aparece que la sentencia, al momento de efectuar la apreciación de la prueba, satisface la norma del artículo 456 del Código del Trabajo, en cuanto ella se realiza conforme a las reglas de la sana crítica, de la manera expuesta en los motivos vigésimo quinto y vigésimo sexto del veredicto que se cuestiona, todo dentro de la libertad que la juzgadora tiene para ello y sin que se advierta infracción “manifiesta” a dicha norma, que es el requisito para que la causal de nulidad impetrada pueda prosperar, de forma que habrá que desestimar el arbitrio intentado por la hipótesis subsidiaria de nulidad esgrimida.



21°) Finalmente, en subsidio de las anteriores causales de nulidad, se formalizó un apartado de invalidación que se hace valer en la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y se hace consistir en un yerro a lo dispuesto en los artículos 6 y 7° de la Constitución Política de la República; 2 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 489 del mismo cuerpo legal; y a la Ley N° 19.882.

22°) La causal intentada en autos supone la revisión del juzgamiento jurídico, esto es, el juicio de derecho contenido en la sentencia desde que tiene por objeto consignar fallos ajustados a la ley, restringiéndose, como se ve, exclusivamente al error legal.

En efecto, resulta útil explicitar que la causal del artículo 477 del Código Laboral concierne en forma privativa a la revisión del juzgamiento jurídico, esto es, al juicio de derecho contenido en la sentencia, tarea que implica un examen de lo resuelto en la sentencia con la ley que regula el caso y la referida causal opera sobre diversas conjeturas, a saber:

a) Contravención formal del texto de la ley, lo que acontece cuando se produce una manifiesta transgresión de la norma, lo que supone su falta de acatamiento;

b) Falta de aplicación, lo que sucede cuando el juzgador deja de aplicar una ley no obstante que es llamada a resolver el asunto;

c) Aplicación indebida, se verifica cuando la ley es aplicada a un caso para el que no ha sido prevista y,

d) Interpretación y aplicación errónea, puede acontecer cuando se sitúa a la ley en un sentido o significado distinto del que corresponde, es decir, no se la entiende; o bien cuando le es atribuido un alcance o finalidad diferente del que se busca a través de ella.

Todas estas hipótesis son mencionadas y pormenorizadamente analizadas por el autor don Omar Astudillo Contreras, en su obra, "El



Recurso de Nulidad Laboral, Algunas Consideraciones Técnicas", Editorial Thomson Reuters, páginas 69 a 71.

23°) A juicio de esta Corte, la sentencia en estudio sobre la base de los hechos asentados y los razonamientos desarrollados en sus basamentos vigésimo quinto y siguientes resuelve conforme a derecho lo controvertido por la demandada, dando correcta aplicación a los preceptos que fundamentan la respectiva causal de nulidad, sin perjuicio que el recurrente construye su motivo de nulidad en base a hechos diferentes a los establecidos en el dictamen cuestionado.

24°) En efecto, es posible apreciar que en el libelo de impugnación se asevera, entre otros hechos, que no se acreditó que hubiese existido algún tipo de discriminación sino que por el contrario se acreditó que la desvinculación se debió por la pérdida de la exclusiva confianza, así como que la petición de renuncia no voluntaria efectuada por su parte, al actor, sí se ajustó a causa legal.

Sin embargo, como ya se expuso, las conclusiones a las que llega la sentenciadora en su veredicto son otras, y en lo medular atienden al hecho que la petición de renuncia no voluntaria no contó con un fundamento acorde a alguna causa legal, advirtiendo en más de una oportunidad que en los dos actos administrativos en que se manifestó la decisión de pedir la renuncia, no se expresó si fue por un mal desempeño del actor o si fue pérdida de la confianza en el actor, resultando que, este último argumento fue sostenido recién en la contestación de la denuncia y con motivo de la declaración del testigo de la demandada, considerándolo entonces un basamento extemporáneo, que no podía ser atendido, toda vez que la carencia de fundamentos de los documentos, antes aludida, impide su calificación en cuanto a la pertinencia o no para dar por establecida que la conducta del actor se encuadró al ejercicio de una facultad legal entregada a la demandada.



25º) Habiéndose estimado, según lo expuesto, que la postura adoptada por la señora jueza del mérito resulta atendible y ajustada a derecho y teniendo en consideración que los hechos establecidos en la misma resultan inmutables y no compartiéndose los cuestionamientos formulados por el recurrente, por resultar imposible modificar dichos hechos, de modo que lo reclamado en el recurso que se estudia, va contra dichos hechos legalmente establecidos en el fallo, constituyendo así su causal subsidiaria de impugnación una incongruencia procesal, se procederá a desestimar el arbitrio en su totalidad.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por don Adolfo Rivera Galleguillos, Abogado Procurador Fiscal de Copiapó del Consejo de Defensa del Estado, en representación del Fisco de Chile, en contra de la sentencia definitiva de diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve, dictada por la jueza titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, doña Fabiola Villalón Gallardo, la que por consiguiente, **no es nula**.

Regístrese, notifíquese y dése copia.

Redactó la Ministra doña Aída Inés Osses Herrera.

Rol Corte Laboral N° 248-2019.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Copiapó integrada por Ministra Presidente Aida Ines Osses H., Fiscal Judicial Carlos Hermann Meneses C. y Abogada Integrante Veronica Alvarez M. Copiapo, tres de abril de dos mil veinte.

En Copiapo, a tres de abril de dos mil veinte, 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 08 de septiembre de 2019, 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>