

C.A. de Concepción

rtp

Concepción, siete de septiembre de dos mil veintiuno.

VISTO:

En causa laboral Rol Corte N°265-2021, RUC 2040245672-9 y RIT T-28-2020, sobre procedimiento de tutela laboral, del ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, seguida entre José Orlando Fernández Palma -como denunciante- y el Fisco de Chile -como denunciado-, don Ariel Olguín Pérez, abogado, por el mencionado denunciante, ha deducido recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 03 de mayo del año en curso, dictada por el juez don José Gabriel Hernández Silva, mediante la cual:

I. se rechaza, sin costas, la excepción de incompetencia absoluta del tribunal opuesta por la demandada.

II. Que se rechaza, sin costas, la excepción opuesta por la demandada de falta de legitimidad activa y pasiva.

III. Que NO HA LUGAR, en todas sus partes, con costas, a la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de indemnizaciones deducida por JOSÉ ORLANDO FERNÁNDEZ PALMA contra el FISCO DE CHILE (Gendarmería de Chile), ya individualizados.

IV. Que las costas personales que el denunciante deberá satisfacer a la denunciada se regulan en la suma de \$500.000.

Recurre a fin que esta Corte anule la sentencia en todas sus partes, dictando una sentencia de reemplazo que acoja la denuncia en todas sus partes, o en su defecto, en la forma que esta Corte determine en conformidad a la ley y al mérito del proceso, con costas, por la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo en relación al 456 del mismo texto, esto es por haberse pronunciado con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; y, en subsidio en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo segunda parte, esto es



con infracción de los derechos y garantías constitucionales y de ley que inciden sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Se procedió a la vista del recurso en la audiencia respectiva, asistiendo y alegando los abogados de ambas partes.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

1º.- Que, como se dijo en lo expositivo, el recurrente invoca la causal de nulidad de la letra b) del artículo 478 y subsidiariamente la del artículo 477, ambas del Código del Trabajo en contra de la sentencia definitiva de 03 de mayo del año en curso

2º.- Que funda el recurso señalando como antecedentes previos, que su representado don José Fernández Palma fue funcionario de Gendarmería de Chile a contar del 1 de agosto del año 2005, dirigente sindical de la Asociación de Gendarmes de Concepción-Chile (AGECH) en el cargo de presidente provincial desde el 5 de diciembre del año 2014 al 12 de diciembre del año 2019, fecha en la cual se le aplicó la medida disciplinaria de destitución sin proceso de desafuero legalmente tramitado. Con fecha 12 de diciembre del año 2019 se le aplica la medida disciplinaria de destitución a través de la resolución trámite N° 195 emanada del Director Nacional de Gendarmería de Chile, resolución que desconoce la calidad de dirigente sindical, toda vez que no lo contempla en ninguno de sus considerandos.

Afirma que dicha resolución desconoce la calidad de dirigente y la Contraloría General de la República no realizó el trámite de ratificación de la medida disciplinaria como lo mandata el artículo 25 de la ley 19.296, y así consta en el proceso, no existe ningún documento de dicho ente fiscalizador que dé cuenta de dicho trámite, y es lógico, porque cómo lo pudo hacer, si en la resolución trámite 195 no señala que su representado sea dirigente sindical, lo cual indujo a error a la Contraloría General de la República.

Por estas consideraciones dedujo denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales solicitando que se declare que el despido del dirigente sindical es vulneratorio de las garantías



contempladas en el Artículo 19 números 1 y 4 de la Constitución Política de la República, esto es el derecho a la integridad psíquica y el derecho a la honra, de la contenida en el artículo 2 del Código del Trabajo, el derecho a la no discriminación en materia laboral, además de la proporcionalidad, y la garantía de la indemnidad del artículo 485 del mismo cuerpo legal, solicitando que se condene al demandado al pago de las prestaciones que indica.

3°. Que en cuanto a la sentencia recurrida expresa que con fecha 03 de mayo de 2020, el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción procede a dictar la sentencia definitiva declarando que se rechaza con costas la demanda de tutela laboral, remitiéndose y transcribiendo los considerandos, décimo al trigésimo segundo, inclusive. Luego indica la causal contemplada en el Art. 478 letra b) del Código del Trabajo, en la dictación de la sentencia recurrida por existir infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica en relación al artículo 456 del Código del Trabajo,

A continuación transcribe los hechos asentados según el fallo recurrido que son los siguientes

1. El demandante fue funcionario de planta de Gendarmería de Chile desde 2006, en el cargo de vigilante e ingresó a prestar servicios en 2014 en el Centro de Cumplimiento Penitenciario del Biobío, en funciones en la guardia interna, como funcionario de módulo. Este hecho fue reconocido por el actor en su demanda, no cuestionado por la denunciada al contestar y ratificado por los testigos que depusieron en estrados, consta asimismo de la ficha del funcionario que se adjuntó al sumario administrativo seguido en su contra.

2. El demandante el 5 de diciembre de 2014 adquiere la calidad de dirigente gremial de la Asociación de Gendarmes de Concepción-Chile (AGECH), en el cargo de Presidente Provincial, lo que consta del certificado N°1301/219/16164 dela Jefa de División de relaciones laborales de la Dirección del Trabajo que se presentó al proceso.



3. El 14 de septiembre de 2016, el Jefe del Régimen Interno del Centro de Cumplimiento Penitenciario del Biobío, informa al Alcalde del Centro de Cumplimiento Penitenciario Biobío la ausencia laboral del demandante, indicando que no se tiene conocimiento de la situación del funcionario, detallando la cantidad de días que ha trabajado entre enero y junio de 2016 (9 días), el informe se incorporó al pleito.

4. En Minuta Informativa N°529, de 14 de septiembre de 2016 se consigna que durante el periodo enero a junio de 2016 el denunciante trabajó 9 días. El Ord N°08.00.00/2348/17 de 10 de mayo de 2017, suscrito por el Director Regional de Gendarmería, detalla los días de ausencia, constatando que entre enero y noviembre de 2016, existen 272 días de ausencia y 20 justificados por medio de correos electrónicos.

5. Por medio de resolución N°5517 de 23 de noviembre de 2016 de la Dirección Regional de Gendarmería de Chile, Región del Biobío ordena instruir sumario administrativo contra el actor, a fin de establecer y hacer efectiva su eventual responsabilidad funcionaria derivadas de sus ausencias de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada en el transcurso de 2016, en particular, en los meses de enero: del 1 al 4, del 6 al 21 y del 23 al 31; febrero: del 1 al 4, del 6 al 26 y 28; marzo: del 1 al 9 y del 11 al 31; abril: del 1 al 20 y del 22 al 30, mayo: del 1 al 7, el 9 y del 11 al 31; junio: del 1 al 10 y del 12 al 30, todos del año 2016. Se designó como fiscal al Capitán de Dotación del Complejo Penitenciario de Concepción José Felipe Ortega Maureira. (Resolución aludida se aportó al pleito).

6. El 28 de diciembre de 2016, la fiscalía administrativa, formula cargos al demandante por infringir el artículo 61 del DFL 29 que fija texto de la ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo en sus letras a) Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación; b) Orientar el



desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan; c) Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución; g) Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado y f) Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico. Se le concede el plazo de 5 días para formular sus descargos los que fueron evacuados. (Copia de la formulación de cargos y los descargos del actor, se aportaron al pleito).

7. El 19 de junio de 2017 se dicta Resolución Exenta N°5053 por la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile, que aplica la medida disciplinaria de destitución al denunciante, contemplada en el artículo 121 letra d) del Estatuto Administrativo, por la responsabilidad administrativa que le asistió al ausentarse injustificadamente del servicio, por más de tres días consecutivos en el año 2016 a saber: enero: del 1 al 4, 6 al 21, del 23 al 31; febrero: del 1 al 4, del 6 al 26 y 28; marzo: del 1 al 9 y del 11 al 31; abril: del 1 al 20 y del 22 al 30, mayo: del 1 al 7, superando con creces el supuesto normativo establecido en la letra a) del artículo 125 del Decreto con Fuerza de Ley 29 de 2005 del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo. (Resolución se aportó al pleito).

8. El actor presentó recurso de reposición con apelación subsidiaria en contra de la resolución señalada precedentemente, el primero se rechazó por Resolución exenta 4393 de 26 de julio de 2018 y el segundo por resolución exenta N°1670 de 21 de agosto de 2019 dictada por el Ministro de Justicia y Derechos Humanos (resolución incorporada).

9. El 7 de noviembre de 2019, por resolución trámite N°195 dictada ese día, se aplica al actor la medida disciplinaria de destitución



por la responsabilidad administrativa que le asiste en los hechos descritos en sumario administrativo instruido por resolución exenta N° 5.517 de 23 de noviembre de 2016, por haber infringido el artículo 61 letra a), b), c), g) y f) y cumplirse el supuesto del artículo 125 letra a) del Estatuto Administrativo. El 20 de diciembre de 2019, por carta certificada se notifica al actor la resolución. (Resolución aportada al pleito. La fecha de notificación la reconoce el actor al demandar).

10. El 21 de noviembre de 2019 Contraloría General de la República toma razón de la Resolución Trámite 195 de 7 de noviembre de 2019 que aplica al actor la medida de destitución (consta la misma resolución N°195 que se remitió al órgano revisor bajo un timbre de aquella institución y además se consigna en la minuta N°91/2020 que remite la encargada Oficina de responsabilidad funcionaria al Director Regional del Biobío, ambas incorporadas al pleito)

11. Por Ord 14.00.00.225/20 de 1 de febrero de 2020, el Director Nacional de Gendarmería informa a Contraloría General de la República del cese de funciones del actor (ordinario incorporado)

12. Por resoluciones exentas N°2716/2017 de 29 de mayo de 2017, N°3542/2018 de 23 de octubre de 2018 y N°3713/2018 de 7 de noviembre de 2018, se ordenó instruir tres sumarios administrativos en contra del actor, por ausencias a sus labores en los meses que cada una indica (todos posteriores a los hechos investigados en el sumario que se ordena instruir por resolución N°5517 de 23 de noviembre de 2016).

4°.- Que a continuación manifiesta que es contrario a la lógica formal, y en consecuencia a la sana crítica, sostener de una cosa lo que no es y, también, tener por verdaderos hechos deducidos a partir de hipótesis falsas, para ello cuestiona latamente en su recurso, entre otros, que se hayan desechados como prueba sus correos de aviso de ausencia, lo que se acreditaría con la declaraciones de los testigos Viviana Monsalve, Rodolfo Flores y Jaime Anticoy, y absolución posiciones de su correos; que la sentencia dejó casi toda la prueba



aportada por su parte sin valor alguno; que el dictamen N° 19.488 de la Contraloría General de la República, el cual se incorporó en esta causa, siendo obligatorio para la administración aplicarlo, señala que: "[...] Ahora bien, en la situación específica que se analiza, debe hacerse presente que según lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N° 19.296, que Establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, las medidas disciplinarias de destitución que se impongan a los dirigentes de dichas organizaciones -calidad que poseía la aludida servidora al aplicarse la sanción de que se trata-, deben ser ratificadas por esta Entidad de Control, estableciéndose así, un mecanismo de protección al afectado con tal sanción frente a la Administración activa: que tampoco se tuvo en consideración la resolución exenta N° 5053 de fecha 19 de junio del año 2017 emanada de quien fuera el entonces director nacional de Gendarmería de Chile don Maurice Grimalt Catalán, el cual por su carácter de instrumento público hace plena prueba respecto de su contenido, resolución que en la página 4 parte final señala: "Que, según lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N° 19.296, la destitución que se imponga a los dirigentes de las asociaciones de funcionarios de la administración del Estado-calidad que posee el señor Fernández Palma-, debe ser ratificada por la Contraloría General de la República, llevando a cabo un estudio de los aspectos legales, formales y sustanciales relativos al proceso sumarial y a la resolución que disponga la medida disciplinaria expulsiva, comunicando el resultado de dicho análisis al organismo correspondiente, sea que lo apruebe-a través de la ratificación de la misma-, o indicando en un pronunciamiento jurídico, las observaciones que impide tener por justificada legalmente la desvinculación, de manera que la sanción no puede producir efectos en tanto este trámite no se verifique, este ha sido el criterio del órgano Contralor contenido entre otros en el dictamen N° 19.488, de 2013, que señala: "las medidas disciplinarias de destitución que se impongan a los dirigentes de dichas organizaciones-calidad que poseía la aludida servidora al



aplicarse la sanción de que se trata-, deben ser ratificadas por esta Entidad de Control, estableciéndose así, un mecanismo de protección al afectado con tal sanción frente a la Administración activa".

Estima que dicho dictamen establece que debe existir un oficio aprobatorio para ratificar la medida disciplinaria de destitución de un dirigente sindical, en contraposición a lo que alega el Consejo de Defensa del Estado quienes señalan que no existe ese documento (reconocido expresamente en la audiencia preparatoria y de juicio) y que por esa razón no fue exhibido en esta causa, no dándose por tanto lugar al apercibimiento del artículo 453 del Código del Trabajo; Que la sentencia recurrida yerra además porque el sentenciador no valoró de forma alguna el dictamen 19.488 de la Contraloría General de la República, el cual establece la jurisprudencia administrativa en la materia que nos convoca; que constan en el proceso más de 20 correos electrónicos los cuales dan cuenta de los avisos de los permisos sindicales, justificando todos los días que se le imputan a su representado no haber dado aviso a la autoridad, y que fue la causa de su destitución, dichos correos electrónicos se incorporaron al proceso sumarial, sin embargo se sacaron de dicho expediente, con el solo objeto de perjudicar a su representado cuenta de ello, son las 2 copias de la resolución exenta N°7.348 de fecha 19/08/2016, de Gendarmería, las 2 copias del oficio N°08.01.11 5.360/16 de fecha 15/09/2016, de Gendarmería, y las 2 copias del oficio N°08.00.00 107/006 de fecha 7/03/2006, de Gendarmería, entre otros, los cuales se incorporaron 2 copias del mismo documentos para acreditar el indicio de vulneración del fuero sindical con el único fin de perjudicar a su representado, excluyendo los correos electrónicos del expediente toda vez que al momento de entregar copia íntegra del sumario a su representado no se encontraba foliado, sin embargo, con posterioridad aparecen foliados, de lo anterior solo cabe concluir que fueron foliados con posterioridad con el único fin de eliminar dichos correos del expediente sumarial, toda vez que en el escrito de descargos de dicho



sumario consta en el segundo otrosí numeral 3 que su representado acompaña las copias de los correos electrónicos informando las actividades gremiales, prueba que tampoco se valoró por el sentenciador.

En cuanto a la garantía de indemnidad vulnerada, dice que se dio por sentado que las causas en las que su representado fue ofrecido como testigo son atemporales, dado que son posteriores a la instrucción del sumario administrativo, a este respecto indicar que todas las causas donde su representado fue ofrecido como testigo son anteriores a la resolución trámite 195 que le aplicó a su representado la medida disciplinaria de destitución.

En cuanto a la discriminación en el despido del denunciante, manifiesta esta vez que el sentenciador no valoró la prueba testimonial rendida en este juicio, toda vez que los testigos Monsalve, Flores y Anticoy declararon que existían más funcionarios en la misma situación de su representado sin que fueran destituidos.

La sentencia sería errónea porque en el considerando TRIGÉSIMO al fallar señala que: Debiendo ser rechazada la denuncia por los motivos expresados, no procede el pago de las indemnizaciones que se reclaman, incluido los feriados y remuneraciones pendientes, esto último por no existir entre las partes una relación laboral y por ende no ser este tribunal el ente indicado para ordenar tales pagos. No obstante que la relación laboral está plenamente acreditada con la prueba rendida en este juicio.

5°.- Que en subsidio se invoca la causal del artículo 477, segunda parte, esto es, haberse dictado la sentencia definitiva con infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo, por haber infringido lo prevenido en el artículo 25 de la ley 19.296, así como el Convenio 111 de la OIT, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación tratado internacional incorporado a la legislación interna por el artículo 5 de la Constitución Política de la República.



Continúa exponiendo que no se habría dado cumplimiento al mandato legal del artículo 25 de la ley 19296, toda vez que no consta en autos ratificación alguna por parte de la CGR, vulnerándose con ello el fuero sindical de su representado. Además alega una errónea interpretación del artículo 125 del DFL 29 que fija texto de la ley 18.834 el artículo 125 del Estatuto Administrativo la que en su parte pertinente prescribe que: "La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos: a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada"

Indicar que la destitución aplicada a su representado no se satisface con la aplicación de dicha norma, toda vez que se ha logrado acreditar en este juicio que existió causa justificada, primero porque su representado poseía la calidad de dirigente sindical, y porque además consta en el proceso que dichas ausencias fueron oportunamente informadas a la autoridad administrativa.

6°.- Que en el análisis y decisión de las causales interpuestas, 478 b) y subsidiaria 477, infracción de ley del Código del Trabajo se deben hacer previamente unas consideraciones formales y otras de fondo.

7°.- Que desde el punto de vista de la naturaleza de las causales de nulidad y de su estructura procesal se tiene especialmente presente que el recurso de nulidad constituye un medio de impugnación de carácter extraordinario y de derecho estricto, que ha de ajustarse íntegramente a la normativa que lo regula, en términos tales que su procedencia se encuentra limitada, en primer término, por la naturaleza de las resoluciones impugnables; luego, por las causales expresamente establecidas en la ley; y, finalmente, por las formalidades que debe cumplir el escrito respectivo, en especial, su fundamentación, peticiones concretas en relación a las causales, todo lo cual determina el alcance de la competencia del tribunal revisor.



KFJKKWXPL

8°.- Que la estructura del actual procedimiento laboral a su vez contempla la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las causales contempladas en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo y determina un restringido ámbito de revisión por parte de los tribunales superiores, lo cual como contrapeso impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de las causales que invoca y de manera clara, precisa y pormenorizada la forma en que el o los eventuales vicios han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, así como las peticiones concretas que formula al tribunal

9°.- Que, la primera causal, 478 letra b), esto es, por haberse pronunciado con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. El recurrente en sus fundamentos y en diversos párrafos ha consignado lo siguiente: que la sentencia dejó casi toda la prueba aportada por su parte sin valor alguno; que no valoró de forma alguna el dictamen 19.488 de la Contraloría General de la República; las copias de los correos electrónicos informando las actividades gremiales, prueba que tampoco se valoró por el sentenciador; no valoró la prueba testimonial rendida en este juicio.

10°.- Que, entonces, lo afirmado por el recurrente en los términos antes expuestos corresponde a la causal específica de no efectuar un análisis completo de la prueba, lo que no constituye la causal del artículo 478 letra b) para solicitar la nulidad de la sentencia, como quiera que esta se refiere fundamentalmente al razonamiento lógico, y no a la falta de análisis de la prueba, en otras palabras, la causal de la letra b) parte de la base que se hizo un análisis de la prueba, pero ésta es equivocada o errónea por defecto en su valoración de acuerdo a la lógica, las reglas de la experiencia y conocimiento científicos, y para impugnar aquella originaria premisa existe una causal pertinente y específica, que es la del artículo 478 letra e) del Código del trabajo, que dispone: *“e) Cuando la sentencia se hubiere*



KFJKKWXPL

dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda;...” En lo que interesa, cumplir con los requisitos del artículo 459 N°4 del mismo Código, que a la vez prescribe: “4.- *El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;*”

11°.- Que, de esta manera, el razonamiento que hace el recurrente en base a la antedicha premisa, no constituye la causal interpuesta, sino que la anteriormente referida, por haberse omitido aquel requisitos específico del artículo 459 N°4, y que la ley señala como condición para la validez de la sentencia.

.12°.- Que, en este mismo orden de ideas, las argumentaciones dadas por la recurrente se fundan en vulneración de los principios de la razón suficiente y máximas de experiencia, se sustentan principalmente y tienen un denominador común en no haberse ponderado adecuadamente la prueba rendida por su parte o haber sido tomada parcialmente, y para ello hace un análisis comparativo de sus medios de prueba con los fundamentos que tiene la sentencia. Es decir, para acreditar la causal se debe considerar los medios probatorios a que hace alusión o mención la recurrente.

13°.- Que el artículo 481 del Código del Trabajo dispone: “*No será admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad.*” La impugnante en su recurso nada ha dicho sobre aquello, no pidió rendición prueba y el ofrecimiento de la misma sobre los hechos de la causal, debiendo haberla precisado determinadamente, como por ejemplo las pistas o tramo concreto del registro de audios que contendrían las pruebas y/o copias de actuaciones, que serían los elementos pertinentes para establecer si el razonamiento contenido en la sentencia cumple con las normas de la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y de esta manera establecer la causal invocada.



14°.- Que, siguiendo este hilo conductor, no se puede desconocer que el artículo 480 del citado código, en lo pertinente ordena que: *“Los antecedentes se enviarán a la Corte correspondiente dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso, remitiendo copia de la resolución que se impugna, del registro de audio y de los escritos relativos al recurso deducido.”*

15°.- Que la obligación de remitir el registro de audio con el recurso los cuales forman parte de la causa, no significa que el tribunal Ad Quem pueda examinarla unilateralmente buscando aquellas pruebas que acrediten la causal, esa no es una carga procesal de la Corte, solo estará en esas condiciones cuando previamente el recurrente ofrezca la prueba con las especificaciones concretas, las que generalmente estarán contenidas en las pistas de audio.

16°.- Que, además, impide a este tribunal el examen de dichos audios porque una vez superadas las etapas de petición, ofrecimiento de las pruebas y aceptada la producción de las mismas, es de la esencia, que deben ser oídos los litigantes de acuerdo al principio de la bilateralidad en la audiencia, que exige el artículo 425 del Código del Trabajo, principio que forma parte del debido proceso con jerarquía de carácter Constitucional.

17°.- Que solo en este escenario y en las condiciones antes descritas el tribunal está en situación de ponderar la prueba de la causal. Por consiguiente, por no corresponder los fundamentos a la causal; no existir petición de prueba, ofrecimiento preciso y concreto, no haber sido oído la contraparte, necesariamente se debe concluir que ésta no está acreditada, lo que permite rechazar el recurso.

18°.- Que no obstante en la eventualidad de aceptar la causal del artículo 478 letra b), se debe precisar que de la lectura de los fundamentos que se dan en la sentencia recurrida y reproducido por el recurrente y que se transcribirán a la vez en el análisis de la causal subsidiaria, basta para concluir que no ha existido infracción en grado de “manifiesta” de las normas sobre apreciación de la prueba



conforme a las normas de la sana crítica, y desde luego, al artículo 456 del mismo código, toda vez que el tribunal expresó en sus respectivas motivaciones en un juicio valorativo las razones jurídicas y las simplemente lógicas, en cuya virtud les asignó valor probatorio a unas y desestimó otras, lo que lo condujo lógicamente a las conclusiones que convencieron al sentenciador para rechazar la demanda, sin haber faltado a la lógica, concretamente al principio que el recurrente estima infraccionado, esto es, la razón suficiente y, además, a las máximas de experiencia.

19°.- Que ha de tenerse muy presente que la infracción que exige la ley debe ser “manifiesta” -evidente, cierta- y no cualquier tipo de vulneración, motivo por el que aunque pudiere faltar el análisis de parte de las probanzas rendidas por la demandada, esta falencia –a más de no ser efectiva ni “manifiesta”- carece de una influencia sustancial en lo dispositivo del fallo que se reprocha.

20°.- Que, contrariamente, en el estudio de los fundamentos dados en esta causal por el recurrente en su recurso, anteriormente consignados, se aprecia que hace una ponderación propia y singular de la prueba rendida, basada, en una causal impertinente, y luego concluye evidentemente en favor a sus particulares intereses, y a las pretensiones o aspiraciones de su demanda. Contrasta con lo anterior y -dentro de sus facultades privativas- la ponderación del juez contenido en la sentencia, y el valor probatorio que le atribuye a la misma, llegando a conclusiones fácticas distintas a las del recurrente, rechazando la demanda.

Causal subsidiaria del artículo 477.

21°.- Que esta causal, infracción de ley, los tribunales superiores de justicia han establecido que ella consiste en la contradicción del texto de una norma por parte del juez, es decir, cuando la ley se ha aplicado a casos no regulados por la misma, cuando no se ha aplicado a casos regulados por ella o cuando se ha aplicado en forma incorrecta o contra el contenido del enunciado normativo, *pero, no se está en*



presencia de ella cuando la calificación de los hechos establecidos por el juez de la instancia, -que son inamovibles para el tribunal que conoce del recurso de nulidad- no se ajusten, en opinión del recurrente, a la normativa contenida en un precepto determinado, en cuyo caso el motivo de nulidad será uno distinto.

22°.- Que como se ha sostenido reiteradamente dicha causal discurre en torno a cuestiones puramente jurídicas y no persigue la alteración de los hechos que el tribunal a quo tuvo por acreditados, por lo que este tribunal debe limitarse y avocarse a controlar que en la sentencia no exista infracción de ley, por lo que esta causal incide directamente sobre cuestiones de derecho, ya sea en vulneración de garantías constitucionales, y de infracción de ley, para que sea aplicada en su correcto sentido y alcance de la norma o normas jurídicas que se estiman infraccionadas.

Se trata, entonces, de una revisión exclusivamente del derecho aplicado al fallo, sin que, por esta vía, se pueda alterar los hechos que han quedado asentados en la sentencia recurrida.

23°.- Que como se observa de la atenta lectura del tenor del recurso, la estructura argumentativa está destinada más bien a modificar los hechos de la causa establecidos en la sentencia por el tribunal del grado, el recurrente no está de acuerdo con el razonamiento de la sentenciadora que la llevó a rechazar la sentencia todo lo cual no es procedente de acuerdo a la causal de derecho esgrimida.

24°.- Que, en efecto, alega una errónea interpretación del artículo 125 del Estatuto Administrativo la que en su parte pertinente prescribe que: "La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos: a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada". Indica que la destitución aplicada a su representado no se satisface con la aplicación de dicha norma, toda vez que se ha logrado



acreditar en este juicio que existió causa justificada, primero porque su representado poseía la calidad de dirigente sindical, y porque además consta en el proceso que dichas ausencias fueron oportunamente informadas a la autoridad administrativa.

25º.- Que la sentencia de primer grado se ha pronunciado—in extenso—abordando en su totalidad desde el considerando decimo tercero en adelante las razones que tuvo, entre otras, para decidir que las ausencias no fueron informada y no tenían justificación, vale decir, contrario a lo sustentado por el impugnante, por lo que la causal deberá ser desestimada precisamente porque los hechos utilizados por el recurrente no están acreditados y establecidos. Para su comprobación y una mayor claridad se transcriben los razonamientos contenidos en la sentencia, donde, además, se demuestra que no ha existido infracción de ley.

“DÉCIMO SEXTO: Que, en cuanto a la controversia planteada, se ha establecido que el actor fue destituido de su cargo por aplicación de lo dispuesto en el artículo 125 letra a) del Estatuto Administrativo de Funcionarios Públicos, Decreto con Fuerza de Ley 29 (ley 18.834) que dispone “La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario... La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos: a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada”. No existe en la normativa que regula la actividad en la que se desempeña el actor disposición que impida aplicar la causal de destitución a dirigentes de asociaciones gremiales, en la medida que se configure la causal que se invoca. Incluso el artículo 25 de la ley 19.296 que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la administración del Estado es clara en cuanto, refiriéndose al fuero que los ampara y la inamovilidad en sus cargos, dispone que este dura en tanto no se aplique la medida disciplinaria de destitución, ratificada



por la Contraloría General de la República. De manera que, sin perjuicio de la discusión que plantea el actor sobre el trámite de ratificación por parte de la Contraloría General de la República, la sola existencia de un procedimiento sumarial que concluye en la medida de destitución del cargo, no configura indicios de vulneración de derechos fundamentales, debiendo indagarse sobre la motivación oculta que alega el funcionario.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, como se ha señalado, no es esta la instancia para cuestionar el procedimiento administrativo que condujo a la destitución ni resolver la manera en que la ley 19.296 dispone se debe dar aviso para el uso de los permisos gremiales, por lo que tales alegaciones no pueden ser objeto de análisis en este fallo. No es procedente entonces, analizar si la formulación de cargos explicó o no de qué forma se han infringido las letras a, b, c, g, f del artículo 61 del Decreto con Fuerza de Ley 29, el nexo causal entre las omisiones y la norma; sobre la existencia o no de infracción al artículo 51 de la ley 19.880, por no habersele notificado la resolución que resuelve el recurso de reposición y apelación subsidiaria; sobre el cumplimiento del artículo 25 de ley 19.296 y artículo 9 letra “m” de la resolución N°1002 de Contraloría General de la República, relativo a la ratificación de la medida expulsiva por parte del ente Contralor de la medida de destitución y su derecho a ser oído, así como los efectos jurídicos o validez de la resolución N°195/trámite de 7 de noviembre de 2020; sobre el cumplimiento del artículo 131 del Decreto con Fuerza de Ley 29, relacionado con las constancias de dos búsquedas para ser notificado; sobre la foliación del expediente administrativo y las razones por las cuales se rechazaron sus argumentos. Cuestiones todas que, según el actor, vulneraron sus garantías de debido proceso y derecho a defensa. Sin embargo estas cuestiones no son revisables vía el procedimiento de tutela laboral, tanto por no ser esa la finalidad de este procedimiento tutelar como por tratarse de garantías no incluidas en la nómina que contiene el artículo 485 del Código del Trabajo.



Todas estas alegaciones debieron ser planteadas en el procedimiento sumarial seguido en su contra, ante el ente contralor e incluso ante la justicia ordinaria en caso de estimar que se han cometido ilegalidades o arbitrariedades en ese procedimiento.

DÉCIMO OCTAVO: Que el actor reclama tutela sosteniendo que a su respecto se han cometido actos de hostigamiento, persecución, represalias y discriminaciones, todo con el afán de proceder a su destitución. En cuanto a supuestos actos de hostigamiento o persecución, no existe prueba ni aún a nivel indiciario que dé cuenta de situaciones que se ejerciera en su contra o en contra de la organización gremial de la que formaba parte, (alega también la existencia de prácticas antisindicales). En efecto, la única mención que sobre este tópico formula, dice relación con no dejarse registro de los avisos que daba a sus jefaturas relacionados con permisos gremiales que le concede el artículo 31 de la ley 19.296 y ello con el único objeto de perjudicar la labor gremial al interior del servicio, pero no hay elementos para suponer que la falta de registro, si aquello efectivamente ocurrió, afectó en algún modo su labor gremial, toda vez que es un hecho no desconocido por el actor, que se mantuvo ausente de sus funciones laborales, según él para fines gremiales, por más de 270 días entre enero y septiembre de 2016, es decir, pudo desarrollar su labor gremial sin inconvenientes pese a la supuesta falta de registro de sus avisos. El mero hecho de sus ausencias sin cuestionamientos de la denunciada durante un tiempo prolongado, priva de sustento la afirmación de ser víctima de alguna práctica antigremial, por la misma razón tampoco es posible configurar actos de acoso laboral o de hostigamiento, sin que configuren solo por el inicio de un sumario administrativo en su contra, pues es una prerrogativa e incluso un deber de toda autoridad, el denunciar situaciones irregulares de las que tome conocimiento en el ejercicio de su cargo. No hay hechos que den cuenta de algún tipo de persecución u hostigamiento contra el actor o sobre el odio que afirmó le tenía parte de la jefatura, sus testigos se



limitan a hacer afirmaciones sin sustento, sin entregar un contexto o un relato, difícil asumir también que existieran conductas de acoso laboral, cuando solo consta que laboró 10 días en más de 8 meses y que nunca se le cuestionaron, hasta que se inició un sumario en su contra, sus ausencias. Sobre la relación del demandante con el Director Nacional, Coronel Christian Alveal o el Director Regional del Biobío, Coronel Diter Villarroel o la comandante Angélica Briones Castillo, no se presentaron antecedentes, salvo, respecto de la última en que consta la existencia de un recurso de protección, aunque no el resultado del mismo, sin perjuicio que la sola presentación de una acción judicial, es insuficiente para suponer de ello una animadversión, no hay otros elementos que conduzcan a esa conclusión, ni siquiera se aportó por el demandante las supuestas gestiones que habría realizado para revertir decisiones contra trabajadores penitenciarios, ni indicó que otro tipo de vínculo tuvo con la funcionaria aludida mientras prestó servicios.

DÉCIMO NOVENO: Que, en cuanto a las comunicaciones dadas por el demandante sobre sus ausencias, al revisar el sumario administrativo que se aporta al pleito, se puede constatar que durante el curso del mismo el actor no acreditó haber dado aviso a quien correspondía de sus ausencias por motivos gremiales. En efecto, la instancia que tenía para ello era al momento de efectuar descargos y ofrecer pruebas, sin embargo, al examinar sus defensas se limita a señalar que en cada oportunidad habría dado aviso por medio de correos electrónicos, adjuntando a su presentación, copias de correos, pero esas comunicaciones no están referidas al periodo enero-mayo de 2016, sino que son posteriores (a contar del 23 de septiembre y hasta el 4 de noviembre de 2016). Al recurrir de reposición y apelación subsidiaria realiza las mismas alegaciones y se remite a los mismos correos, precisamente los que rolan a fojas 214 a 220 del sumario administrativo, y que son mencionados en las resoluciones que ordenan su destitución e incluso en la que resuelve el recurso de apelación del Ministro de Justicia y Derechos Humanos, únicos avisos que el actor



logró acreditar y que, por su data, resultan irrelevantes para resolver. Por tanto, lo resuelto por los entes de la administración en cada oportunidad era acorde con los antecedentes que recibieron, sin que exista reproche que hacerles, toda vez que lo resuelto es la conducta esperable frente a los datos de que disponían, sin que se aprecie arbitrariedad en su actuar.

VIGÉSIMO: Que, incluso el propio actor al absolver posiciones declaró que toda la comunicación siempre fue escrita, de manera que la discusión sobre ser verbales los avisos carece incluso de relevancia, porque consultado sobre la forma que justificó sus ausencias, afirmó que todas fueron informadas por correos electrónicos, declaración que prima -por realizarse bajo juramento-, sobre otras que pudo efectuar en la demanda o durante el proceso sumarial en que alegó comunicaciones verbales. Es cierto que a este proceso se han presentado otros correos electrónicos que el actor dirige aparentemente a Leonardo Neira Ríos, jefe de régimen interno del penal, en que informa de ausencias por uso de permisos gremiales en el periodo que se investiga, sin embargo, tal antecedente, como se señaló, pese a la relevancia que podría haber tenido, no lo menciona en ninguna de sus intervenciones, ni en el proceso disciplinario que se siguió en su contra, ni siquiera en el relato que hizo en la demanda, donde solo se remite a los correos electrónicos adjuntos a sus descargos, sin explicar la razón de esa omisión, dejando así en entredicho la existencia de tales comunicaciones, en todo caso desconocidas por Neira Ríos al declarar como testigo, quien fue categórico en afirmar que nunca recibió información de parte del actor. El análisis realizado impide suponer, por un lado, que las comunicaciones hubieran existido, (al proceso se presentan solo como impresiones en blanco y negro de un origen no confirmado) y por otro, que la omisión en el registro tenga por objeto perjudicar las oportunidades de empleo del actor, ya que éste mismo no las menciona en su defensa y por tanto no pudieron ser ponderadas para resolver. No corresponde en este procedimiento, analizar pruebas



no presentadas oportunamente ni establecer la concurrencia o no de la causal aplicada.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que además reconocen los testigos de la demandada Leonardo Neira, Néstor Flores y Rubén Pérez, que el resto de los dirigentes gremiales de la misma o de una organización diferente a la del actor, informaban sus permisos, incluso verbalmente, dejándose siempre constancia de ello en los registros correspondientes, permitiendo con ello además, la organización de las labores diarias, cosa que en el caso del actor no se lograba por omitir información sobre sus faltas y lo extenso de sus ausencias, cosa que no sucedería con los demás dirigentes. Lo que permite comprobar que el actor no recibió un trato distinto al resto de los funcionarios. No se advierte tampoco cual sería la motivación de la demandada para actuar distinto respecto del actor. Pretende el demandante convencer que la institución le permitió ausentarse durante 270 días, pagando sus remuneraciones, dejando que no se presentara a cumplir sus labores, dejando incluso módulos carcelarios con un menor número de custodios, con el riesgo que ello significa para la seguridad de la centro penitenciario, con la única finalidad de crear una causal de destitución. Este razonamiento no resiste análisis. Si el interés de la demandada era afectar el funcionamiento de una organización gremial o bien destituir a uno de sus dirigentes, podía haber negado los permisos gremiales o iniciar el sumario contra el actor con mucha antelación, cosa que no se observa.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, la conducta de la denunciada resulta acorde a los hechos que se constataron, esto es, ausencias de uno de los funcionarios por largos periodos, sin tener registro del motivo. La conducta normal en toda institución pública será la apertura de un sumario administrativo para establecer los hechos y aplicar las sanciones que procedan, permitiendo al sumariado ejercer su defensa, proceder que siguió la demandada, sin que exista mérito para un reproche, al contrario, lo reprochable hubiera sido disponer el cese de



funciones sin un sumario o bien mantenerse pasivo frente a la irregularidad. No puede el demandante pretender una vulneración de su integridad física o de su honra por realizarse una investigación en su contra, ya que como funcionario público, sabe que está sujeto a investigación en caso de constatarse faltas a sus deberes funcionarios, y en ella podrá ejercer su defensa y desvirtuar las imputaciones que se le hacen.

VIGÉSIMO TERCERO: Que sobre las represalias de que fue objeto por haber interpuesto, en su calidad de Presidente Provincial de la Asociación de Gendarmes de Concepción-Chile (AGECH) recurso de protección en favor de funcionarios de Gendarmería de Chile, no hay probanza, ya se dijo que la instrucción de un sumario no califica como una conducta de represalia, menos aun si los hechos que lo motivan son evidentes. Nuevamente cae el argumento del actor, si se contrasta su afirmación con los más de 270 días que no desarrolló funciones, sin que conste siquiera un requerimiento para que informara de su estado.

VIGÉSIMO CUARTO: Que en cuanto a la garantía de la indemnidad, se ha acreditado que el demandante fue ofrecido como testigo en al menos tres procedimientos judiciales seguidos contra gendarmería de Chile -RIT T-191-2016, RIT T-40-2017 y T-37-2017,

todas de este tribunal- y que presentó recursos de protección ante la Il. Corte de Apelaciones de Concepción en causas ROL N°557-2015 y 3118-2014, pero no aparece que su destitución estuviera motivada en esas intervenciones, tanto por que las causas de tutela mencionadas inician con posterioridad a la instrucción del sumario administrativo, que es el antecedente directo que conducirá al término de su servicio, desconociendo la demandada a esa fecha que el actor intervendrá en el futuro en algún procedimiento (en la primera causa, será ofrecida su declaración el 4 de noviembre de 2016; en la segunda el 31 de marzo de 2017 y en la tercera el 10 de mayo de 2018 y el sumario se ordena iniciar el 23 de noviembre de 2016), como porque los recursos de protección, se presentan el 28 de agosto de 2014 y el



11 de marzo de 2015, más de 1 año antes del inicio del sumario, lo que también hace perder conexión temporal entre estas acciones y la destitución. De manera que de existir algún tipo de indicio entre estas acciones judiciales y su destitución, se descarta por ser atemporales y más bien instrumentalizadas para forzar la teoría del actor.

VIGÉSIMO QUINTO: Que en cuanto a la discriminación de que fue objeto, ésta aparentemente se funda en que existiendo otros dirigentes sindicales en su misma situación éstos habrían sido tratados de manera distinta. Pero las propias explicaciones del demandante descartan todo atisbo discriminatorio. En efecto, reconoce y así se observa de las solicitudes del alcaide de la unidad en que se desempeñó, Teniente Coronel Rubén Pérez Riquelme, en oficio reservado N°271 de 6 de septiembre de 2016 y oficio N°5339 de 15 de septiembre de 2016, que no estaba claro la forma en que se debía proceder al momento de solicitar y dar aviso a la autoridad de los permisos gremiales conforme al artículo 31 de la ley 19.296. Sin embargo, la falta de registro no es sinónima de la falta de comunicación, ya que respecto de otros dirigentes gremiales que se han mencionado a lo largo del juicio, todos los testigos de la demandada dan cuenta que éstos cumplían la labor de informar sea por escrito sea verbal, a diferencia del demandante que no lo hacía. Sobre los mencionados por Contraloría General de la República, en informe final de auditoría N°769/2016 de 6 de enero de 2017, según el actor, Patricio Baquedano Morales, Dirigente sindical de ANFUP; Carlos Fernández Erices, Dirigente sindical de ANSOG; Joe González Barraza, Dirigente sindical ANSOG; Benito Sarabia Aguayo, Dirigente sindical de ANFUP; Andrés Segovia Riquelme, Dirigente sindical de ANFUP, ese solo antecedente no es útil para concluir que se encontraban en la misma situación. El informe dice se trata de funcionarios sin registro de asistencia en determinado periodo, no puede a partir de esa mera afirmación, suponer que no prestaron servicios durante todo el periodo que se indica y menos entender que se trata de ausencias por permisos gremiales no informadas por escrito.



VIGÉSIMO SEXTO: Que en relación a la discriminación, se debe tener presente que de acuerdo al artículo 2º del Código del Trabajo los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Supone, que la diferencia que se alega se funde en un criterio sospechoso o prohibido al tener que estar relacionada la conducta discriminatoria con criterios que aparecen como disvaliosos desde la ética social, pero la sola distinción, exclusión o preferencia sin la existencia del criterio sospechoso o prohibido no constituye un acto de discriminación prohibido por la ley.

Lo planteado por el demandante no satisface las exigencias del artículo 2 transcrito, pues no hay una diferencia de trato fundada en un criterio sospechoso o que no sea razonable o prohibido, pues la su conducta ameritaba las consecuencia a que se expuso, siendo razonable la medida adoptada y apegada a la legalidad. Sobre el resto de los dirigentes, no explica cuál sería el elemento de distinción en virtud del cual únicamente a él se le trata de manera diferente, ni se ha podido constatar si se encontraban en su misma situación, obligación que al actor le correspondía justificar, pues no basta alegar solo la diferencia de trato, debe alegarse también que existe una discriminación fundada en algún motivo prohibido y que no resulte razonable, es decir, alegar no sólo un trato diferenciado, sino la existencia y concurrencia de un criterio sospechoso, lo que no ocurrió.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que no consta, finalmente del proceso que su buen nombre, honor y honra se hubieran visto lesionados producto de su desvinculación, no hay probanza sobre los supuestos comentarios y



suspicias de funcionarios o su entorno familiar o social, ni de las explicaciones que ha debido dar, menos de burlas hacia su persona.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que la conducta de la denunciada y las sanciones aplicadas resultan proporcionales a la falta cometida, las que además están amparadas en el artículo 125 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Públicos. Podrá ser efectivo que en caso de no dar aviso sobre un permiso sindical la Contraloría General de la República en informe final de auditoría N°769/2016 de 6 de enero de 2017 y dictamen N°14.208 16 de

abril de 2002, dispusiere como sanción el descuento en remuneraciones, pero ello es procedente en la medida que no se incurra en una causal de destitución, como en este caso, pues allí prima el Estatuto Administrativo. Sostener lo contrario significaría autorizar que los dirigentes sindicales, puedan ausentarse de manera indefinida de sus funciones sin tener siquiera que justificar que realizan actividad gremial, sin más consecuencia que descuento a sus remuneraciones, lo que contraviene el sentido de la prerrogativa, considerando además que la ley establece una cantidad de horas semanales de permiso y sobre ese número se requiere autorización. La medida de destitución no resulta entonces ni ilegal ni desproporcionada

VIGÉSIMO NOVENO: Que, correspondía al demandante al menos acreditar indicios que respaldaran sus afirmaciones, pero salvo su carácter de dirigente gremial no existen razones para suponer que la demandada ha “orquestado” un despido con un ánimo de represalias, o discriminarlo. Ni siquiera en la demanda hay un relato de situaciones fácticas en que su calidad de dirigente afectara sus posibilidades de mantenerse en su cargo, tampoco acredita conductas de acoso laboral, ni existen medios idóneos para justificar que la afectación a la integridad psíquica que dice padecer provienen de conductas vulneratorias de la demandada. Y la afectación que pudo surgir producto de su destitución, no empece a la denunciada, ya que, de acuerdo a los hechos constatados, se ajustó a la legalidad al aplicar la



medida. En suma, ninguno de los hechos mencionados en la denuncia que origina esta causa tiene la aptitud, ni individual ni colectivamente considerados para, a partir de ellos, inferir que ha se ha vulnerado alguno de sus derechos fundamentales. Es decir, no se acreditó que hubiere recibido un trato diferenciado de su jefatura o la autoridad del que pueda extraerse un criterio sospechoso o prohibido, indiciario de discriminación, y a falta de él, como ya se indicó, es improcedente entrar a calificar la oportunidad, pertinencia y mérito de la fundamentación del ente estatal pues no es esta magistratura la llamada a controlar aquellos actos so pena de infringir el principio de legalidad consagrado en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política. Todo lo anterior conduce al rechazo de esta acción de tutela.”

26°.- Que partiendo de esta premisa mayor esencial sobre la inamovilidad de los hechos fijados en la sentencia, no puede el recurrente, ahora, desconocerlos y tratar de incorporar otros distintos; y cualquiera que sea los argumentos que se den, inexorablemente no podrán prosperar porque para que así pudiera haber acaecido, era pertinente y necesario que los hechos en los cuales sustenta la causal deberían haber estado asentados, estables o permanentes con antelación en la sentencia recurrida.

Por lo demás en los razonamientos, conclusiones fácticas contenidos en la sentencia no ha habido infracción de los derechos y garantías constitucionales y de ley.

27°.- Que conforme a lo anotado precedentemente, el recurso de nulidad intentado será desestimado en todas sus partes.

Por estos fundamentos, disposiciones legales citadas y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 474, 477, 479 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por el abogado don Ariel Olguín Pérez, en representación de don José Orlando Fernández Palma en contra de la sentencia definitiva de tres de mayo de dos mil veintiuno, pronunciada



KFJKKWXPL

por don José Gabriel Hernández Silva, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, la que en consecuencia no es nula.

Regístrese y devuélvase.

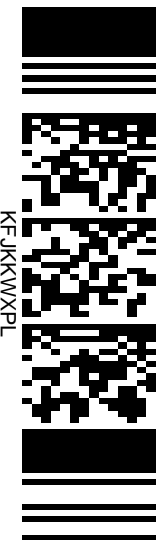
Redacción del ministro Jaime Simón Solís Pino.

NºLaboral - Cobranza-265-2021.



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Concepción integrada por los Ministros (as) Claudio Gutierrez G., Jaime Solis P. y Ministro Suplente Reynaldo Eduardo Oliva L. Concepcion, siete de septiembre de dos mil veintiuno.

En Concepcion, a siete de septiembre 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 05 de septiembre de 2021, 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>.