Santiago uno de diciembre de dos mil veinticinco.

VISTOS:

Por sentencia de diez de junio de dos mil veinticinco, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-677-2024, se acoge la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, declarándose vulneratorio el término del contrato laboral, y se condena a la denunciada al pago de once remuneraciones y feriado proporcional con reajustes; y a la realización de una capacitación interna sobre acoso laboral en la sección donde se desempeñó la actora, sin costas.

En contra de dicho fallo recurrió de nulidad la denunciada. En su recurso, invoca dos causales que interpone de forma conjunta, pero independiente una de la otra. En primer lugar, invoca la causal prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por el vicio de *infra petita o citra petita;* y en segundo lugar, la prevista en el artículo 477 segunda parte del mismo cuerpo legal, por errónea interpretación y falsa aplicación de las normas aplicables en materia de feriado legal para funcionarios públicos, en relación con los artículos 1 y 73 del Código del Trabajo y artículos 102 a 107 de la Ley 18.834. Pide que se invalide la sentencia, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo, rechazando íntegramente la demanda con costas.

Declarado admisible el recurso, se procede a su conocimiento en la audiencia respectiva, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

CONSIDERANDO:

Primero: Que la aludida recurrente plantea en primer lugar el motivo de nulidad previsto en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por el vicio de *infra petita o citra petita.*

En el caso concreto, alega que interpuso dos excepciones de caducidad claramente diferenciadas en su contestación de demanda, pero el tribunal solo resolvió una de ellas, omitiendo pronunciarse sobre la segunda. Señala que la primera excepción de caducidad alegada se refería al plazo de interposición de ambas demandas, principal y subsidiaria, y la segunda excepción, se refería a la caducidad de los hechos de la denuncia de tutela

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: YBNBLTXUXE

con ocasión de la relación vigente.

Refiere que en acta de audiencia preparatoria se tuvo por evacuado el traslado respecto de ambas excepciones, dejando su resolución para definitiva, sin embargo, la sentencia solo se pronunció sobre la excepción de caducidad del plazo de interposición en su considerando quinto, rechazándola por considerar que el plazo fue interrumpido por una medida prejudicial, guardando el tribunal silencio respecto de la segunda excepción de caducidad relativa a los hechos de vulneración ocurridos durante la relación vigente.

El recurrente argumenta que esta omisión no constituye un simple defecto formal, sino que vulnera el principio de congruencia que debe existir entre las pretensiones de las partes y la decisión judicial. Indica que la falta de pronunciamiento sobre la excepción de caducidad de los hechos de la relación vigente priva de resolución un aspecto fundamental del litigio, toda vez que determina qué hechos pueden ser considerados como vulneradores y cuáles están excluidos del conocimiento jurisdiccional por haber caducado la acción.

Asimismo, indica que existe una contradicción evidente entre el considerando octavo, que delimita la acción a una tutela por despido, y el considerando décimo tercero, que alude al artículo 485 del Código del Trabajo, referido a vulneraciones durante la relación vigente, ya que dicha incongruencia revela que el tribunal resolvió sobre la base de hechos que, conforme a la propia delimitación de la acción, no debían ser considerados.

Sostiene que la omisión de pronunciamiento influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haberse resuelto adecuadamente, el tribunal al resolver la excepción de caducidad respecto de los hechos de la relación vigente habría concluido que tales hechos no podían fundar una acción de tutela con ocasión del despido, y que la acción para reclamar por vulneraciones durante la relación había caducado conforme al artículo 486 del Código del Trabajo.

Segundo: Que, de forma conjunta, pero independiente, invoca el motivo de nulidad del artículo 477, segunda parte, del Código del Trabajo por errónea interpretación y falsa aplicación de las normas pertinentes en

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: YBNBLTXUXE

materia de feriado legal para funcionarios públicos, en relación con los artículos 1 y 73 del mismo cuerpo legal y con los artículos 102 a 107 de la Ley N°18.834.

Aduce que el vicio se configura cuando el tribunal condenó al demandado al pago de una suma por concepto de feriado proporcional, pese a haber calificado la naturaleza de la contratación de la actora como funcionaria a contrata regida por el Estatuto Administrativo contenido en la Ley N°18.834.

El recurrente sostiene que el tribunal aplicó erradamente el artículo 73 del Código del Trabajo, que regula la compensación en dinero del feriado no gozado, siendo que esta norma no resulta aplicable a los funcionarios públicos cuyo régimen de feriado se encuentra íntegramente regulado en el Estatuto Administrativo, y el artículo 1° del mismo código que en su inciso segundo excluye expresamente de su aplicación a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, disponiendo que solo en el inciso tercero se contempla una aplicación supletoria en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos. Denuncia igualmente infringida, la Ley N°18.834 en sus artículos 102 a 107, que regulan el feriado, señalan su duración, condiciones de otorgamiento, posibilidades de acumulación y fraccionamiento, entre otros aspectos. Enfatiza que el Estatuto Administrativo no contempla norma alguna que autorice la compensación en dinero del feriado al término de la relación funcionaria; omisión que no constituye un vacío legal que habilite la aplicación supletoria del Código del Trabajo.

Añade que, no obstante, los reconocimientos expresos sobre la naturaleza estatutaria de la contratación, en los considerandos sexto y décimo quinto, el tribunal condenó al pago de feriado proporcional en el considerando décimo séptimo. Sostiene que la infracción de ley denunciada influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que, de haberse aplicado correctamente la normativa del Estatuto Administrativo, el tribunal habría debido rechazar la demanda en cuanto perseguía el pago de feriado proporcional.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: YBNBLTXUXE

Tercero: Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa.

Cuarto: Que sin perjuicio de la forma en que se dedujo el recurso, dado el sustento de ambas causales de nulidad y a pesar de tratarse en principio, de motivos diametralmente opuestos e incompatibles, ello no impide emitir pronunciamiento sobre cada una de las causales de invalidación en tanto ambas miran a materias de fondo diversas que posibilitan emitir pronunciamientos también distintos, dependiendo del destino de cada una.

Quinto: Que, en este caso, lo que se denuncia en la primera causal es el vicio de infrapetita o citra petita, expresando que el tribunal omite pronunciarse sobre la cuestión o asunto que ha sido oportunamente sometido a su decisión. De comprobarse tal situación, se compromete el principio de congruencia o de correlación entre lo planteado y lo decidido y que concierne al debido proceso privado a la parte afectada a su derecho a obtener un pronunciamiento o resolución acerca de la alegación intentada.

Sexto: Que para determinar la caducidad alegada se debe tener en consideración desde qué fecha se comienza a contar el plazo para que opere la caducidad, por cuanto éste comienza a correr desde la separación de las funciones del denunciante.

Entonces, es necesario clarificar que lo discutido en el juicio, es un procedimiento ordinario por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de la relación laboral y con ocasión del despido y, en subsidio, reconocimiento de la relación laboral y despido injustificado.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: YBNBLTXUXE

Al contestar el demandado opone la excepción de caducidad de la denuncia por tutela por vulneración de derechos fundamentales, ya sea en la pretensión de la relación vigente como con ocasión del despido, a lo que agrega la excepción de caducidad del despido injustificado. Su argumento lo centra expresando que, tal como lo reconoce la actora, la relación laboral terminó el 14 de diciembre de 2023, por lo que el plazo para deducir la acción venció el 24 de febrero de 2024, dado que, conforme con el tenor del artículo 168 del código del ramo, se trata de un término de 60 días hábiles, y que la única causal de suspensión es un reclamo ante la inspección del trabajo, lo que no sucedió en este caso, agregando que en el caso de los artículos 486 y 489 del mismo cuerpo legal, el plazo es para interponer la acción se remite al mismo que indica el artículo 168. Por ende, la misma interpretación debe primar para el caso en comento de demanda por vulneración de derechos ya sea con relación vigente o aquellas producidas con ocasión del despido, por lo que, a la fecha de ingreso de la demanda, a saber 12 de marzo de 2024, el plazo estaba vencido y una medida prejudicial como la exhibición de documentos no produce el efecto de interrumpir el plazo de caducidad.

Séptimo: Que de la sola lectura de la primera causal de nulidad aparece claramente que el recurrente altera los argumentos con que funda la caducidad. Tal como se sostiene por la jurisprudencia, el recurso de nulidad requiere no solo la exigencia de contener el presunto vicio que se esgrime, sino que también que el punto propuesto haya sido material del debate, lo que no acontece en el caso, lo que basta para rechazar el recurso por esta causal, por cuanto reclama que el juez no se hace cargo de sus alegaciones relativo a la caducidad de la acción respecto a los hechos denunciados mientras pendía la relación laboral; sin embargo, al oponer la excepción ante el juez *a quo,* lo reclamado en su argumento es que la medida prejudicial no tiene el efecto de suspensión del plazo de caducidad, sino solo el trámite administrativo ante la Inspección del Trabajo. Ergo, las alegaciones formuladas en el recurso no se circunscriben a lo planteado ni debatido; a lo que se suma que, cuando el juez de la causa dejó la resolución de la excepción para definitiva, lo fundó precisamente en la fecha

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: YBNBLTXUXE

en que terminó la relación laboral, tal como lo planteó el demandado en su contestación: "*Que, así las cosas, las consideraciones expresadas previamente son aplicables también a las demandas de tutela por vulneración de derechos fundamentales ocurridas ya sea con una relación vigente o aquellas producidas con ocasión del despido. 11. Conforme a lo anterior, el término de la contratación se produce con fecha con fecha 14 de diciembre de 2023, y el plazo para interponer la demanda vencía el día sábado 24 de febrero de 2024, habiéndose interpuesto esta fuera de plazo, en tanto la demanda de estos autos fue interpuesta el día 12 de marzo de 2024, encontrándose caducado el plazo, debiendo rechazarse por extemporánea".*

Octavo: De ahí que no es jurídicamente posible formular alegaciones nuevas en sede de nulidad, es decir, aquellas que no se manifestaron en la oportunidad procesal respectiva, precisamente porque en la forma como lo expone el recurrente, no fue objeto de enjuiciamiento en el fallo recurrido.

Dicho lo anterior, en el fallo objetado no existe un desajuste o incongruencia entre lo resuelto y las pretensiones de las partes, puesto que lo decidido fue justamente aquello que la misma parte sometió a conocimiento del tribunal.

Noveno: Que, por lo demás, tal como reconoce la propia actora, es un hecho que la relación laboral terminó el 14 de diciembre de 2023, y la acción se inició por medida prejudicial presentada el 9 de enero de 2024. En efecto, en causa T 70-2024, seguida ante el mismo tribunal, la peticionaria [redacted] solicitó la exhibición de documentos, haciendo presente que la fecha del despido es el 14 de diciembre de 2023, al ser informada que ya no tiene reemplazo en la unidad de pabellón y UCPA. La medida fue acogida y se tuvo por cumplida el 8 de febrero de ese año.

Así, el 12 de marzo se dedujeron, en lo principal, demanda por tutela de derechos fundamentales y, en subsidio, demanda por despido injustificado, lo cual fue abordado por el tribunal según consta en el considerando quinto, que rechazó la excepción, y que igualmente aparece en la parte resolutiva del fallo, el cual expresamente el romano v.- desestimó

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: YBNBLTXUXE

la excepción de caducidad, sin costas.

En torno a este tema, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha reiterado que la interposición de una medida prejudicial de exhibición de documentos, dentro del plazo de 60 días satisface la exigencia del artículo 168 del Código del Trabajo. En efecto, el inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo permite al trabajador cuyo contrato termina por aplicación de una o más de las causales establecidas en sus artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, recurrir al juzgado competente dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que así se declare. El inciso final dispone que dicho término se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas ante la Inspección del Trabajo, que seguirá corriendo una vez concluido dicho trámite. Precisa, por último, que en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos más de noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

Por su parte, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 273 del Código de Procedimiento Civil, por remisión que hace el artículo 432 del Código del Trabajo, el juicio puede iniciarse por demanda o por medida prejudicial; en consecuencia, un procedimiento se puede preparar exigiendo quien pretende demandar de aquel en contra de quien se dirige, entre otras medidas, la prejudicial de "exhibición de sentencias, testamentos, inventarios, tasaciones, títulos de propiedad u otros instrumentos públicos o privados que por su naturaleza puedan interesar a diversas personas. Que de la dispositiva contenida en el Código del Trabajo como en el Código de Procedimiento Civil, en la parte que pudiera resultar supletoriamente aplicable, se advierte que no existe un término fatal para la interposición de la demanda cuando el procedimiento se ha iniciado con una medida prejudicial probatoria, la que sí debe ser planteada dentro de aquellos que establecen los artículos 168 o 171 del código del ramo, de resultar pertinente; lo que no importa entender que queda entregada al arbitrio de la parte demandante la época de presentación de la demanda, pues siempre quedará sujeta a los plazos de prescripción que consagra el 510 del estatuto

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: YBNBLTXUXE

laboral. Que a lo referido debe agregarse que el objetivo de la caducidad está constituido por la carga de que el titular de un derecho lo ejerza en el más breve tiempo, de modo de otorgar certeza, en la especie, a las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y, específicamente, a su terminación, con el establecimiento de las subsecuentes indemnizaciones en el caso que resulten procedentes. Dentro de este concepto de certeza, es dable señalar que la actividad del trabajador demostrativa de su interés, se evidencia por la realización de una gestión que indubitadamente suponga el ejercicio del derecho a reclamar por la conducta del empleador determinante de la finalización de la vinculación, y tal gestión no puede ser otra, acatando la disposición contenida en el inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo, que "recurrir al juzgado competente" para que éste ordene el pago de las indemnizaciones respectivas.

Décimo: Que, de lo razonado, fluye que al interponer el actor una medida prejudicial de carácter probatorio y no sujeta, por tanto, al plazo exigido por el artículo 280 del Código de Procedimiento Civil, debe entenderse que ha recurrido ante el tribunal respectivo, interrumpiendo el plazo previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, por lo que el plazo de caducidad se encontraba suspendido y, por ende, la demanda deducida dentro de plazos.

En razón de lo dicho, no existe ninguna incongruencia entre lo debatido en el juicio y la supuesta omisión del tribunal de base, por cuanto éste se hace cargo de que el plazo para intentar las acciones se interrumpa a causa de una medida prejudicial, lo cual ocurrió en la especie, considerando además que el artículo 486 del Código del ramo establece el mismo plazo tanto para la acción de tutela como para la de despido, por cuanto a ambas acciones les es aplicable la suspensión que otorga el artículo 168 del mismo cuerpo legal, todo lo cual fue considerado por el tribunal, por lo que por esta causal el recurso no puede prosperar.

Undécimo: Que, en relación con la segunda causal planteada por el recurrente, es necesario dejar sentado que, es un hecho no discutido que la actora era funcionaria pública adscrita al Estatuto Administrativo, sin embargo, el tribunal ordenó el pago del feriado proporcional por la suma de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: YBNBLTXUXE

$ 439.995 con los reajustes que contemplan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Respeto de este punto, sostuvo la Excma. Corte Suprema en causa rol 182696-2023 que "*el Estatuto Administrativo Ley 18.834, contiene en su Título IV referido a los derechos funcionarios, un párrafo 3° denominado "De los Feriados", que rige tal institución, definiéndola como "el descanso a que tiene derecho el funcionario, con el goce de todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las condiciones que más adelante se establecen", además de señalar su duración y condiciones de otorgamiento, considerando las posibilidades de solicitar su acumulación y fraccionamiento; sin embargo, nada dice en cuanto a la procedencia de compensar o no el feriado no otorgado al término de la relación funcionaria, sin que exista una norma similar al artículo 73 del Código del Trabajo*".

Así las cosas, el Estatuto Administrativo no sólo contiene una norma referida a los feriados sino todo un párrafo que regula las condiciones en que podrá ser ejercido por los funcionarios, por lo que no es posible considerar que se trata de un asunto no previsto en la legislación atinente al régimen funcionario que conlleve la procedencia de acudir supletoriamente en el cuerpo legislativo propio de los trabajadores dependientes del sector privado, por lo que no procede otorgar feriado proporcional como lo señaló el tribunal, por lo que no tiene la actora el derecho a la compensación del mismo.

Duodécimo: Que, sobre la premisa de lo que se ha venido razonando, el recurso de nulidad planteado, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debe ser acogido.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 459, 477, 478, 479, 481, 482 y 493 del Código del Trabajo, **se acoge parcialmente** el recurso de nulidad deducido por la denunciada, en contra de la sentencia de diez de junio de dos mil veinticinco, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-677-2024, sentencia que, en consecuencia, **es nula.**

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la ministra señora Isabel Margarita Zúñiga Alvayay.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: YBNBLTXUXE

No firma el abogado integrante señor Rafael Plaza, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por ausencia.

Laboral-Cobranza Nº 2240-2025.

Lilian Atenas Leyton Varela
Ministro
Corte de Apelaciones
Uno de diciembre de dos mil veinticinco
12:30 UTC-3

Isabel Margarita Zúñiga Alvayay
Ministro(S)
Corte de Apelaciones
Uno de diciembre de dos mil veinticinco
11:32 UTC-3

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: YBNBLTXUXE

Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Lilian A. Leyton V., por la Ministra (s) Isabel Margarita Zúñiga y por el Abogado Integrante Rafael Mauricio Plaza R. quien no firma por ausencia. Santiago, uno de diciembre de dos mil veinticinco.

En Santiago, a uno de diciembre de dos mil veinticinco, 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

Código: YBNBLTXUXE