San Miguel, cinco de octubre de dos mil veintiséis.

**VISTOS:**

En estos autos Ingreso Corte 243-2026, RUC 2540640460-1, RIT [redacted] del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, por sentencia de trece de marzo pasado se rechazó la denuncia de tutela laboral deducida por [redacted] en contra de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo, luego de acoger la excepción de caducidad invocada por esta última.

En contra de dicha decisión la denunciante dedujo recurso de nulidad fundado en primer término en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, acusando la infracción de los artículos 486, 489 y 493 del mismo cuerpo legal. En subsidio invocó la causal del artículo 478 letra b) del código citado

Estimado admisible el recurso por la primera sala de esta Corte, se procedió a la vista de la causa en la audiencia del uno de los corrientes, ante las ministras Liliana Mera Muñoz, Celia Catalán Romero, y la abogada integrante Paula Manzo Sagüez.

**CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que la recurrente invoca como causal principal la del artículo 477 del Código de Trabajo denunciando que la sentencia infringió los artículos 486 y 489 del Código del Trabajo al acoger la excepción de caducidad, por estimar el tribunal que todos los hechos denunciados por su parte ocurrieron mientras estaba vigente la relación laboral, por lo que debieron ser denunciados dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde cada hecho vulneratorio. Al respecto señala que la demanda fue interpuesta expresamente por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, no exclusivamente por una u otra hipótesis, por lo que el sentenciador fragmentó artificialmente la cadena de hechos vulneratorios, prescindiendo de los actos previos del acto de despido, en circunstancias que en la demanda se vinculan causalmente como una unidad, a saber: la sobrecarga laboral, el hostigamiento por el ejercicio del control de legalidad, la agresión verbal no sancionada y la no activación del protocolo de la Ley N° 21.643, denominada Ley Karin, culminaron en un despido que constituye la materialización final de la vulneración. Continúa señalando que el artículo 489 del Código del Trabajo permite accionar cuando la vulneración se produce "con ocasión del despido", lo que comprende no sólo el acto aislado de desvinculación, sino también aquellos casos en que el despido es la culminación de una cadena de actos vulneratorios que se prolongan en el tiempo. En el caso de autos, el despido del 12 de noviembre de 2024 se produjo el mismo día en que se instruyó a la Dirección Jurídica "dejar de realizar labores de la Dirección de Control", aludiendo directamente a la denunciante, lo que

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

Código: XQKYDBZNDTM

evidencia que la desvinculación fue la consecuencia directa y final de la cadena de hostigamiento por el ejercicio legítimo de funciones.

Además, sostiene que resulta una impropiedad conceptual y jurídica declarar la caducidad de los hechos, ya que aquella se refiere a la extinción del derecho o de la acción, más no a su sustrato fáctico. Según lo ha resuelto la Excma. Corte Suprema en la causa que cita, el cómputo de la caducidad debe efectuarse a partir de la terminación de la relación laboral, sin que resulte procedente excluir antecedentes de hecho que fundan la pretensión, que limitan el debate y la actividad probatoria de las partes de forma injustificada, como se verifica en el caso, sin perjuicio de la calificación que pueda efectuar la magistratura en la etapa procesal correspondiente. Esta doctrina, continúa la recurrente, es plenamente aplicable al caso de autos, donde la denunciante —funcionaria a contrata en un municipio— difícilmente podía accionar contra su empleador mientras dependía de la renovación de su contrata para mantener su fuente laboral. El temor a represalias era fundado y se materializó precisamente con el despido.

Además señala que yerra el sentenciador en confundir el plazo de caducidad de ambas acciones de tutela, error que se materializa expresamente en el considerando décimo primero. Agrega que la jurisprudencia ha sido consistente en rechazar la excepción de caducidad cuando la vulneración es de carácter continuo.

Añade que de la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema se desprende de manera consistente que la caducidad prevista en el artículo 486 del Código del Trabajo constituye una limitación temporal al ejercicio de la acción de tutela, y no una extinción o invalidación de los hechos que sirven de fundamento a la pretensión, pues estos últimos integran la causa de pedir y, como tales, conforman el objeto del proceso y de la actividad probatoria. En tal sentido, el máximo tribunal ha razonado que la caducidad, en cuanto sanción por la inactividad del titular del derecho en orden a accionar dentro del plazo legal, incide exclusivamente en la posibilidad de requerir la intervención jurisdiccional, de modo que, deducida oportunamente la acción, no resulta jurídicamente procedente segregar o excluir hechos por su supuesta “antigüedad”, toda vez que ello implicaría alterar indebidamente el contenido de la litis. Sobre esta base, la Corte Suprema ha enfatizado que los hechos no constituyen el objeto de la caducidad, sino el sustrato fáctico que permite configurar la vulneración alegada, de manera que su consideración íntegra resulta indispensable para la correcta calificación jurídica de la conducta denunciada, especialmente en aquellos supuestos en que la lesión se produce de forma progresiva o acumulativa, como ocurre en hipótesis de

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

Código: XQKYDBZNDTM

hostigamiento o acoso laboral, en que la vulneración no puede ser comprendida a partir de actos aislados, sino de su apreciación conjunta, y ha precisado que el cómputo del plazo de caducidad debe vincularse al momento en que se verifica la vulneración como resultado lesivo, y no a cada uno de los actos que eventualmente la integran, de modo que los hechos anteriores pueden y deben ser considerados en cuanto antecedentes que explican y contextualizan la lesión denunciada. En consecuencia, la caducidad no puede ser entendida como una institución que “borra” o torna irrelevantes determinados hechos, sino únicamente como un límite al ejercicio oportuno de la acción, razón por la cual, una vez interpuesta ésta dentro de plazo, el tribunal debe conocer y valorar la totalidad del sustrato fáctico invocado, en resguardo de la tutela judicial efectiva y de una adecuada resolución del conflicto sometido a su conocimiento.

En lo relativo a la infracción del artículo 493 del Código del Trabajo, denuncia un error en la aplicación del sistema de prueba indiciaria. Al respecto sostiene que aún cuando el sentenciador abordó el fondo de la controversia, incurrió en infracción de ley al exigir a su parte un estándar de prueba directa y plena respecto de cada hecho denunciado, desconociendo que esta disposición establece que solo se requiere la acreditación de "indicios suficientes" para que se produzca la inversión de la carga probatoria al empleador, en cuanto a que le corresponderá a éste explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

**SEGUNDO**: Que para la decisión del asunto en cuestión es menester señalar que el tribunal del grado dejó asentado, en el considerando décimo, que no hay controversia acerca de que la relación laboral estatutaria terminó el 12 de noviembre de 2024, fecha en que se materializó el despido. Es un hecho no controvertido que notificó a la actora el decreto por el que se le puso término anticipada a su contrata. Además es necesario tener presente que la demanda fue ingresada el 22 de enero de 2025.

**TERCERO**: Que, asimismo, consta del tenor de la denuncia que ésta se interpuso por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, indicándose en ella que se trató de una afectación a la integridad física y psíquica derivada del clima hostil y vejatorio que existía en contra de la denunciante, y que fue una constante en los últimos años del desarrollo de la relación laboral, vulneración continua que perduró en el tiempo durante la mayor parte de la vigencia de la relación laboral, hasta la fecha del despido, indicando que comenzó a prestar servicios como abogada de la Dirección Jurídica de la Municipalidad de San Bernardo con fecha 01 de marzo de 2023, con una alta carga de trabajo, para los doce abogados que laboraban allí. Al transcurrir

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

Código: XQKYDBZNDTM

el tiempo varios de ellos fueron desvinculados, lo que implicó una mayor carga de trabajo, que en agosto de 2024 le hicieron ver al Administrador Municipal, luego que el alcalde no los recibiera, sin éxito. Además de la excesiva carga de trabajo, la actora sostuvo que en julio de ese año, en el ejercicio de sus funciones, observó legalmente una operación como fuera de toda legalidad, y esto implicó el inicio de una seguidilla de acusaciones en su contra, donde se le imputaba que atrasaba injustificadamente los procesos, sin considerar que lo que realizaba era precisamente el ejercicio de sus funciones laborales.

En el mes de agosto de 2024, vuelve a tener problemas con el desarrollo de sus funciones, por formular observaciones a la aprobación de las bases del proceso de licitación de adquisición de juguetes de navidad. Posteriormente, continúa la denunciante, con un afán de realizar un continuo hostigamiento en su labor de abogada revisora de este proceso, se le responsabilizó de manera directa por el retraso en el procedimiento de compra pública, debido a estas observaciones. El día 25 de septiembre del mismo año acudió a una reunión en la Dirección de Control, conjuntamente con el director de Medio Ambiente, Aseo y Ornato, en la que se criticó su trabajo delante de un proveedor, situaciones que le afectaron su salud. Luego relata que habría sido víctima de acoso laboral por otro funcionario, el 5 de noviembre de 2024, por lo que al día siguiente realizó la denuncia respectiva, invocando la denominada Ley Karin, sin que se le notificara el destino de su denuncia, y, el 12 de noviembre de ese año 2024, fueron convocados a una reunión con el alcalde y el Administrador Municipal, junto con todos los integrantes de la Dirección Jurídica, en la que se indicó que debían dejar de realizar labores de control, en alusión directa a su persona, para posteriormente, en horas de la tarde, desvincularla mediante decreto alcaldicio por el que se le puso término anticipado a su contrata, indicándosele que debía retirarse de inmediato, sin permitírsele entregar trabajo pendiente, ni sacar sus cosas, ni despedirse de sus compañeros y compañeras de trabajo, decreto en el que se indica que ella, en distintos procesos, generó retrasos injustificados en los procedimientos administrativos municipales para adquirir bienes o servicios que van en directo beneficio de la comunidad, alterando la continuidad del servicio de ese Municipio, reiterada conducta que se tradujo en excesivas objeciones y observaciones que realizó a bases de licitación y adquisiciones, en las cuales se impidió o dificultó el avance por periodos excesivos de tiempo, superando el estándar óptimo de funcionamiento de la organización. Además, en los contextos de revisión se excedió en la competencia jurídica de su análisis.

Producto del despido, sus síntomas se intensificaron, por lo que el 19 de noviembre de 2024, acudió a un médico siquiatra, que le diagnosticó depresión,

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

Código: XQKYDBZNDTM

realizando ingreso al GES. Se le prescribió medicación permanente, la que continúa tomando en la actualidad, sumándose a esta medicación para poder dormir. Además, se le derivó al psicólogo para tratar los síntomas e iniciar psicoterapia.

**CUARTO:** Que, en lo que dice relación con la infracción del artículo 489 del código antes mencionado, es dable consignar que, si bien la denuncia se refiere a vulneraciones de derechos fundamentales ocurridas durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, lo cierto es que los hechos son estructurados como conducentes a la desvinculación, es decir narrados para graficar el contexto en que desarrollaba sus funciones la actora y explicar con ello la secuencia de situaciones fácticas que conecta con su despido, de forma tal que la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido ocurrido el 12 de noviembre de 2024, fue interpuesta antes de vencer el plazo de caducidad a que se refiere el artículo 489 del Código del Trabajo, por lo que, al acoger la excepción de caducidad alegada por la demandada, la sentencia incurre en el error de derecho denunciado, por infracción de dicha disposición.

En cambio, no hay vulneración del artículo 486 del mismo código por cuanto en la especie la acción de tutela respecto de la vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral efectivamente estaba caducada al momento de presentarse la demanda, pero ello no obsta a que, como se dijo, tales situaciones sirvan de contexto a la vulneración relacionada con su desvinculación.

Finalmente, en lo que se refiere a la infracción del artículo 183 del código del ramo, también denunciada, cabe consignar que dicha norma dice relación con el fondo del asunto, ajena a la excepción de caducidad que fue acogida.

**QUINTO**: Que la infracción del artículo 489 del Código del Trabajo antes referida ha influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, toda vez que su falta de aplicación llevó la declaración de caducidad de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Sólo resta señalar que el pronunciamiento sobre el fondo de la acción que hace el sentenciador no importa lo contrario, por cuanto, al acoger la excepción de caducidad deducida, tal declaración resulta improcedente.

**SEXTO:** Que atento lo antes razonado no se emitirá pronunciamiento sobre la causal subsidiaria.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de nulidad interpuesto por la demandante en contra de la sentencia de trece de marzo pasado, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, y, en consecuencia **se declara la nulidad de la sentencia y del juicio** respectivo, en lo que se refiere a la acción

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

Código: XQKYDBZNDTM

de tutela por derechos fundamentales con ocasión del despido, debiendo remitirse los antecedentes a dicho tribunal para la realización de un nuevo juicio ante juez no inhabilitado.

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la Ministro Liliana Mera Muñoz.

**Rol Nº 243-2026 Laboral-Cobranza**

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por las ministras Liliana Mera Muñoz, Celia Catalán Romero, y la abogada integrante Paula Manzo Sagüez. Se deja constancia que no firma la señora Manzo, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y posterior acuerdo del fallo, por estar ausente.

**Liliana Deyanira Mera Muñoz**
Ministro
Corte de Apelaciones
Cinco de octubre de dos mil veintiséis
14:11 UTC-3

**Celia Olivia Catalán Romero**
Ministro
Corte de Apelaciones
Cinco de octubre de dos mil veintiséis
13:34 UTC-3

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

Código: XQKYDBZNDTM

Pronunciado por la Cuarta Sala de la C.A. de San Miguel integrada por los Ministros (as) Liliana Mera M., [redacted] San Miguel, cinco de octubre de dos mil veintiseis.

En San Miguel, a cinco de octubre de dos mil veintiseis, 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: XQKYDBZNDTM