

Santiago, veintiséis de junio de dos mil diecinueve.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece Gabriel Milla Guerrero, Abogado, en representación de doña KATHERINE CID NAHUM, ingeniero civil industrial, ambos domiciliados para estos efectos en Compañía de Jesús N°1390, oficina 1403, comuna de Santiago e interpone demanda en procedimiento de aplicación general por tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, nulidad del despido por infracción al fuero electoral, cobro de prestaciones, e indemnizaciones en contra del ex empleador de su representada EMPRESA DE CORREOS DE CHILE, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente por don OSCAR PERALTA ACEVEDO, ambos domiciliados en Calle Exposición N°221, tercer piso, Comuna de Estación Central, Ciudad de Santiago, en base a los siguientes antecedentes:

Sostiene que su representada fue contratada por el demandado el día 15 de enero de 2003, con contrato indefinido en el cargo de Analista Gerencia de Operaciones y a la fecha del despido era Gerente de operaciones con las siguientes funciones: i. Asistir a las instancias definidas por el Gerente General y/o Directorio para hacer seguimiento al desempeño y cumplimiento de la Gerencia de Operaciones. ii. Ejecutar las definiciones del Gerente General y/o Directorio en las materias asociadas a la Gerencia de Operaciones, y a la fecha de su despido Gerente de Operaciones. iii. Diseñar e implementar planes de trabajo que permitieran mejorar el servicio de entrega de envíos. iv. Controlar el cumplimiento de los proyectos que estuvieran bajo su responsabilidad.

Indica que la jornada de trabajo se encontraba pactada de acuerdo al artículo 22 del Código del Trabajo.

Refiere que con fecha 22 de diciembre de 2017, se puso término a su contrato de trabajo por la causal prevista en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador. La notificó Leonardo Pozo, Gerente General, quien era su jefe y le indicó que la decisión se había tomado en Sesión de Directorio el día anterior (21/12/2017) y que se debía al presunto extravío de la Caja con 308 votos de las elecciones presidenciales año 2017. El 5 de enero de 2018 firma finiquito con expresas reservas de acciones.



Refiere que el monto de remuneración respecto del cual se deben calcular las prestaciones adeudadas e indemnizaciones laborales (artículo 163 Código del Trabajo), es la suma de \$2.411.133.-conforme a lo previsto en el artículo 172 inciso 3°, del Código del Trabajo, esto es, 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago. Sostiene que la remuneración estaba compuesta de un sueldo base de \$8.030.246.- + asignación movilización \$110.142 + seguro de salud \$45.283.-, esto es \$8.185.671.- para el cobro de las remuneraciones, bonos, regalías beneficios, prestaciones e indemnizaciones distintas a las señaladas el artículo 163 y 172 inciso 3° del código del trabajo.

Indica que según consta en acta del Directorio de la Empresa de Correos de Chile, sesión extraordinaria quinta, del 16 de junio del 2017, se designa como Gerente de Personas Interino, al Gerente de Calidad, Sr. Luis Adolfo Gómez García a contar del 19 de junio de 2017 y a contar de esa misma fecha, Katherine Cid, Gerente de Operaciones queda a cargo del Departamento de Relaciones Laborales de la mencionada Gerencia de Personas. Esto se debió a la renuncia del Gerente responsable de esta área.

Afirma que ambos ejercieron las funciones y responsabilidades asignadas hasta el día 23 de octubre del 2017, en que se designa un nuevo Gerente de Personas, según consta de las Resoluciones Exentas N° 59 y N° 102, ambas del 2017, firmadas por el Gerente General.

Refiere que al Sr. Luis Adolfo Gómez, se le pagó un bono por este trabajo extraordinario, además se le reconoció públicamente su gestión, mediante correo enviado a todos los trabajadores de Correos, mientras que a la fecha del despido de la actora no se le pagó, un bono igual ya que el Sr. Gómez y la demandante realizaban la misma labor, es decir reemplazar las funciones del Gerente de Personas, situación que reclamó al Gerente General, en forma verbal y le responde que lo regularizaría, lo cual no se concretó a pesar de sus reclamos.

Refiere que el día 18 de octubre de 2017, se envía un email a toda la empresa, Presentando al nuevo Gerente de Personas y agradeciendo única y exclusivamente a Luis Adolfo Gómez, sin mencionar la importante labor que le tocó desempeñar a la demandante, haciéndose cargo de la relación con los 5 sindicatos y casi 30 Dirigentes que tiene Correos Chile.

Indica que el día 19 de octubre de 2017 reclamó por escrito esta situación al Gerente General, quien ni siquiera respondió o conversó con ella del tema.



Afirma que en el periodo en que tuvo a su cargo el Departamento de Relaciones Laborales, tuvo importantes logros. El más destacable es que se logró firmar con 5 sindicatos de la empresa, nuevos modelos de rentas variables, que afectan la remuneración mensual de 3.000 trabajadores aproximadamente. Dado esto, recibió agradecimientos por escrito de la Presidenta del Directorio de Correos Chile, no así de los miembros del Directorio de sexo masculino.

Sostiene que el trato recibido por la trabajadora se evidenciaba claramente un contenido misógino por parte de sus pares hombres ya que no soportaban que su labor para el ex empleador fuere incluso mayor que el de ellos, lo que terminó manifestándose en la falta de reconocimiento y el no pago de los bonos comprometidos por realizar funciones más allá de las que le correspondían por contrato, es decir, reemplazar las labores del Gerente de Personas Saliente, bono que si recibió su par masculino por la misma función, y de esta forma de los hechos descritos, es posible advertir que, las garantías lesionadas por el empleador en el ejercicio de sus facultades son las siguientes:

I. Derecho a no ser discriminado arbitrariamente. En efecto, la actuación de la denunciada constituye una infracción al artículo 2° del Código del Trabajo, esto es, la prohibición de ejercer actos discriminatorios, por lo tanto y conforme lo dispuesto en el artículo 485 inciso 2° del citado cuerpo legal, constituye una infracción que queda resguardada por el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales del trabajador. El actuar ilegal de la demandada importa en la especie una grave discriminación en orden al sexo femenino de la actora, distinción que aborrece a los principios laborales, pues existe y debe existir igualdad en el plano laboral, sin que sea lícito al empleador hacer distinciones para la continuidad de la relación laboral entre los trabajadores cualquiera sea su género y en este caso específico, que a su par masculino se le haya efectivamente pagado el bono ofrecido al momento de asumir nuevas responsabilidades a su cargo y ser reconocido públicamente, cuestión que no ocurrió respecto de la demandante.

II. Violación de la Garantía de Indemnidad del Trabajador ya que el despido de que fue víctima fue consecuencia directa de su justo reclamo ante su ex empleador.

Indemnizaciones Reclamadas:



1. La suma de \$90.042.381.- por concepto de indemnización fijada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalentes a 11 meses de la última remuneración pagada en forma íntegra pagada a esta parte correspondiente a la del mes de noviembre de 2017 (base de cálculo \$8.185.671.-).

2. Recargo legal de un 30% por aplicación de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, la suma de \$7.956.738.-

No se solicita el reintegro puesto que ya fueron pagadas las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva de aviso previo y la actora no tiene intención de reincorporarse a la empresa, pues teme humillaciones y represalias

3. Lucro cesante en virtud del fuero electoral. Refiere que la trabajadora fue despedida el día 22 de diciembre de 2017, sin previo aviso y con vulneración del fuero contemplado en los artículos 156 y 157 de la Ley 10.336, denominado fuero electoral.

Las normas citadas de la Ley 10.336, ordenan lo siguiente:

ARTÍCULO 156.- Desde treinta días antes y hasta sesenta días después de la elección de Presidente de la República, las medidas disciplinarias de petición de renuncia y de destitución señaladas para los funcionarios fiscales y semifiscales en el Estatuto Administrativo, sólo podrán decretarse previo sumario instruido por la Contraloría General de la República y en virtud de las causales contempladas en dicho Estatuto.

Treinta días antes de la elección de Presidente de la República, los funcionarios públicos y semifiscales no podrán ser trasladados o nombrados en comisión de servicio fuera del lugar en que ejercen sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes N°s. 9.280, 9.304, 10.616 y en el artículo 38 del decreto con fuerza de ley N° 263, de 1953.

Asimismo, desde treinta días antes de la elección de Presidente de la República quedarán suspendidas todas las comisiones que estuvieren desempeñando los funcionarios públicos y semifiscales a que se refiere el inciso 1°, quienes deberán reintegrarse a las funciones para cuyo desempeño estén nombrados en propiedad.

ARTÍCULO 157.- Las disposiciones del artículo anterior se aplicarán, asimismo, a las elecciones ordinarias y extraordinarias dentro de las



respectivas circunscripciones electorales, desde treinta días antes de su realización.

Indica que la Empresa de Correos de Chile es una entidad creada por el D.F.L. N° 10 de 1981 y forma parte de la administración del Estado, por tratarse de una empresa pública creada por ley, y que los trabajadores, de esta empresa se encuentran regidos por el Código del Trabajo, toda vez que el artículo 10 del D.F.L. N° 10 dispone: "El personal de la Empresa se regirá por las normas de la legislación laboral y personal común".

Las circunstancias anteriores han determinado que este Servicio, en Ord. N° 4.324-181, de 30.07.96 se haya pronunciado sobre el particular señalando que "los dependientes de la Empresa de Correos de Chile tienen la especial calidad jurídica de funcionarios públicos y de trabajadores afectos a la legislación laboral común, según la circunstancia corriente y particular de que se trata". De lo anterior se colige que el personal de la Empresa de Correos de Chile, se encuentra afecto al fuero establecido por el artículo 156 de la ley 18.834.

Refiere que estas normas han sido creadas por el legislador para proteger la estabilidad en el empleo.

Señala que la contraloría General de la República ha dictaminado respecto a la extensión del fuero electoral: "Según lo dispuesto en los artículos 156 y 157 de la Ley 10.336, Organización y Atribuciones de la Contraloría General de La República, desde treinta días antes del acto eleccionario las medidas disciplinarias expulsivas a que están sujetos los funcionarios públicos, cualquiera sea el régimen estatutario aplicable a los mismos, sólo podrán decretarse previo sumario instruido por la Contraloría General y en virtud de las causales que dichos estatutos contemplen. En relación al personal regido por el Código del Trabajo, cabe señalar que las causales de término del contrato de trabajo contempladas en los artículos 160 y 161 y aquella establecida en el N°6 de su artículo 159, se encuentran también afectas a la misma limitación contenida en los artículos 156 y 157 de la Ley 10.336, por lo que, en el periodo indicado, tales causales sólo pueden aplicarse previo sumario incoado por este Organismo Contralor.

Luego, a contar del 19 de octubre de 2017 y hasta el 17 de febrero de 2018, no pueden imponerse ni aplicarse las mencionadas medidas expulsivas en virtud de la elección presidencial, salvo que el sumario correspondiente haya sido incoado por este Organismo Contralor.



El demandante llega a las siguientes conclusiones:

- 1.- Su representada fue funcionario de la empresa Correos de Chile.
- 2.- Su contrato se regía por el Código del Trabajo y era de duración indefinida.
- 3.- Fue despedida por la causal de desahucio escrito del empleador con fecha 22 de diciembre de 2017
- 4.- Las elecciones presidenciales, en primera vuelta se realizaron con fecha 19 de noviembre de 2017 y las elecciones presidenciales, en segunda vuelta se realizaron con fecha 17 de diciembre de 2017
- 5.- El fuero electoral dura desde 30 días antes del acto eleccionario, esto es, 19 de octubre de 2017 hasta el 17 de febrero de 2018.

Alegando el artículo 10 del Código Civil que ordena que “Los actos que prohíbe la ley son nulos y de ningún valor; salvo en cuanto designe expresamente otro efecto que el de nulidad para el caso de contravención” al haberse infringido por la Empresa de Correos de Chile, una norma prohibitiva, por lo que el acto jurídico del despido de su representada debe ser sancionado con la nulidad y siendo nulo el despido por encontrarse amparada por fuero electoral, solicita que se ordene el pago íntegro de las remuneraciones y demás prestaciones desde la fecha de su separación ilegal, esto es, desde el 22 de diciembre del año 2017 y hasta el término de su fuero de conformidad a la ley, por la suma de \$16.371.342, o lo que el Tribunal determine, conforme al mérito del proceso.

4.- Reclama el pago del Descuento Del Aporte Del Empleador Al Seguro De Cesantía. Sostiene que el presente caso el despido se ha producido con ocasión de la vulneración a los derechos fundamentales denunciados y es por ello que no procede considerar que el despido es producto de la causal del artículo 161, por ende es improcedente el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía por ello es que se insta en su cobro o devolución.

5.- Ejerce La Acción De Cobro del BONO DE GESTIÓN ANUAL. Indica que con fecha 27 de octubre del año 2016 se suscribió anexo de contrato donde se señala que al tener renta variable podría percibir un bono por el periodo 2016 (bono de gestión anual único correspondiente al año 2016), que se pagaría durante el año 2017 que corresponde a 3 sueldos bruto, esto es, la suma de \$24.557.013.-, siempre que se dieran ciertas condiciones, que en los hechos se produjeron a saber:

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



- a. Resultado del Ejercicio ≥ 0 .
- b. 65% de cumplimiento de las metas descritas en el anexo de contrato.
- c. Relación contractual vigente al 31/12/2016.

Alega que cada vez que existen elecciones, se establece el pago de un bono, cuyo monto depende del rol que a cada persona le toca desempeñar en el proceso de traslado de material electoral. En el año 2017, tanto para las elecciones primarias, como para la primera vuelta, se le pagó a la actora el bono de \$ 284.611, como se puede apreciar en las liquidaciones de sueldo de Julio y noviembre 2017, pero no se le ha pagado el bono de \$284.611 correspondiente a la segunda vuelta.

Adicionalmente, le correspondía un día libre por cada domingo, 3 en total (elecciones Primarias, Primera Vuelta, Segunda Vuelta), los cuales, no han sido considerados en el finiquito. Sostiene que le corresponde que se le pague por concepto de días domingos trabajados la suma de \$ 470.344.- equivalentes 2 días con recargo del 50% respecto de los días trabajados en las últimas elecciones presidenciales, primera y segunda vuelta. Conforme a lo dispuesto en el inciso 3° del Artículo 32 del Código del Trabajo.

Pide los reajustes e intereses conforme a los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

Pide que se declare:

- a) Que la remuneración mensual de la actora asciende a la suma de \$8.185.671.- aplicable para el cobro de las remuneraciones, bonos, regalías beneficios, prestaciones e indemnizaciones distintas a las señaladas el artículo 163 y 172 inciso 3° del código del trabajo, que se alegan en este acto.
- b) Que para efectos indemnizatorios del artículo 163 y 172 inciso 3° la remuneración mensual es la suma de \$2.411.133.
- c) Que al momento del despido se encontraba amparada por fuero electoral, y en consecuencia el despido de 22 de diciembre de 2017 es nulo.
- d) Que el demandado deberá pagar la suma de \$16.371.342.- por concepto de lucro cesante o lo que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.
- e) Que, el despido del que fue objeto su representada con fecha 22 de diciembre de 2017 se materializó con infracción a las garantías



constitucionales contempladas en el artículo 2° del Código del Trabajo, esto es, la prohibición de ejercer actos discriminatorios y al artículo 485 del Código del Trabajo relativo a la garantía de indemnidad que les asistía al momento de su despido.

f) Que se condena a la demandada al pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es:

1. La suma de \$90.042.381.- por 11 meses de la última remuneración pagada en forma íntegra pagada. (base de cálculo \$8.185.671.-).

2. La suma de \$7.956.738.- por concepto de recargo legal de un 30% por aplicación de lo dispuesto en la letra “a” o a la suma de \$13.261.231.- por recargo legal de un 50% conforme la letra “b” ambas del artículo 168 del Código del Trabajo de la indemnización por años de servicio, conforme al mérito de autos. (base de cálculo \$2.411.133)

3. La suma de \$5.342.429.- que la demandada descontó indebidamente del finiquito por concepto de seguro cesantía.

g) Pago del bono de gestión anual único correspondiente al año 2016 por la suma de \$24.557.013.-

h) Pago de 2 días de feriados legales compensatorios por los dos domingos trabajados los días de elecciones presidenciales con recargo del 50% por tratarse estos de 2 días domingos, equivalentes a \$470.344.- (base de cálculo \$4.703.444.-)

i) Pago de la suma de \$284.611.- por concepto bono elecciones.

j) Que se condena a la demandada al pago de las costas.

En subsidio de la demanda de tutela de derechos laborales interpuesta en lo principal, deduce demanda de nulidad de despido y/o despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones en procedimiento de aplicación general, de acuerdo a lo establecido en los artículos 161, 162, 163, 168, 169 y demás pertinentes del Código del Trabajo, en base a los mismos fundamentos de hecho y de derecho que da por expresamente reproducidos y solicita las mismas prestaciones e indemnizaciones salvo la contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo.



SEGUNDO: Que comparece Maureen Locke Castillo, abogado, en representación de la demandada EMPRESA DE CORREOS DE CHILE, persona jurídica del giro de su denominación, ambos con domicilio para estos solos efectos en calle Santa Lucía 344, oficina 61, comuna y ciudad de Santiago, y contesto la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales solicitando su total y completo rechazo, negando desde ya y en forma y expresa, de conformidad a lo establecido en el artículo 452 del Código del Trabajo, cada una de las afirmaciones vertidas en la demanda, todo con expresa condena en costas, en atención a las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:

Sostiene que los hechos presentados en la demanda no son efectivos. La actora realiza un relato artificial, en que intencionalmente omite información relevante, como es el hecho que jamás asumió una Gerencia adicional en forma interina, como sí ocurrió en el caso del Gerente de Calidad, Sr. Gómez; toda vez que solamente se hizo cargo en forma particular y específica del apoyo al departamento de relaciones laborales, que es uno de los departamentos que integran la gerencia de personas, lo que nunca ha llevado aparejado el pago de un bono adicional, a diferencia de asumir una gerencia en forma interina. Sostiene que todo lo anterior le consta a la actora en forma personal, toda vez que le ha tocado recibir en el pasado - cuando asumió el interinato de la Gerencia de Operaciones - un bono por la responsabilidad asociada a la gerencia que asumió en forma interina, todo lo cual, ha elegido omitir en su demanda, lo que es muestra indiscutible mala fe. Alega que la contraria intencionalmente omite, que con la misma fecha, esto es el 22 de diciembre de 2017, se procedió al término de la relación laboral no sólo de ella, sino que de un total de 4 ejecutivos dependientes de la Gerencia de Operaciones que la actora tenía a su cargo, pues tras la evaluación realizada y posteriormente definida en acuerdo de directorio N°148, tomado en la Sesión Décimo Segunda Ordinaria del Directorio, de 21 de diciembre de 2017, se señaló que se debe desvincular a la Gerente de Operaciones por pérdida de confianza y reestructurar esa Gerencia desvinculando a quien la Administración determine por “prácticas inadecuadas.” En razón de lo anterior, se concluyó la necesidad de desvincularla a todo el equipo de operaciones.

Refiere que esta omisión intencional no tiene otro objetivo, más que pretender atribuir al término de sus servicios una connotación vulneratoria que la afectó únicamente a “ella,” y supuestamente por el hecho de ser mujer, lo que no es



efectivo y se rechaza totalmente. De hecho, el apoderado de la actora es también el apoderado del resto de los trabajadores desvinculados.

Así, manifiesta la existencia de un trato supuestamente misógino por parte de sus pares hombres, con el sólo objeto de intentar justificar una pretendida acción de tutela laboral en la empresa donde se desempeñó por casi 15 años; donde ingresó como analista de operaciones y por sus méritos y competencias fue desarrollando su carrera profesional hasta llegar a desempeñarse como Gerente de Operaciones de la empresa, reportando directamente a la gerencia general y al directorio. Refiere que la actora ha ocupado todos los cargos posibles para quien hace una carrera, en igualdad de condiciones con sus pares hombres; Jefe de Departamento, Sub Gerente, Gerente de Calidad, Gerente de Operaciones; fue elegida para diferentes giras mundiales que tuvieron por objeto buscar sistemas para mejoras en materia postal, ha participado en las negociaciones colectivas, etc ...por lo que no es coherente ni razonable que pretenda alegar discriminación de género.

Asimismo, señala que habría existido discriminación en su contra, pero por otro lado, refiere haber recibido felicitaciones por parte de la Presidenta del Directorio, que además es mujer, agregando, que tres de los cinco directores son mujeres y que 3 mujeres detentan puestos gerenciales. De esta forma, alega que pretender que la empresa tiene trato discriminatorio hacia la mujer, parece injusto, antojadizo y totalmente ajeno a la realidad de la compañía.

El ser Gerente de Operaciones en una empresa como Correos de Chile, significa formar parte de las tres gerencias más relevantes al interior de la Compañía. Bajo su responsabilidad está el centro de la actividad que desarrolla la empresa, como es el reparto de envíos postales desde Chile a todo el mundo y desde el mundo hacia nuestro país.

Adicionalmente, Correos de Chile actualmente participa en el Convenio Sernam, tal como da cuenta la sesión de directorio de 30 de junio de 2017, como parte de la iniciativa de paridad de género promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial.

Del mismo modo, Correos aprobó y suscribió el compromiso con los Principios Orientadores y Derechos Fundamentales en Las Relaciones Laborales de Correos de Chile, por lo que es inaceptable que se intente disfrazar el término de los servicios, en razón de un supuesto acto de



discriminación por razones de género o como una represalia por haber reclamado, cuando ello no es efectivo.

Sostiene que la versión de la actora no es consistente con su trayectoria, no es consistente con los reconocimientos obtenidos en una empresa supuestamente misógina en que se desempeñó por casi 15 años, donde desempeñó la carrera funcionaria completa desde analista hasta ser la Gerente de una de las áreas más importantes de la empresa, por lo que no

se entiende cómo se logra construir esta grave acusación. Alega que los hechos se encuentran distorsionados con el objeto evidente de dar una apariencia de discriminación a la mujer.

Alega que todos los trabajadores desvinculados conjuntamente con la actora tienen el mismo apoderado y afirma que se ingresó 2 veces la demanda, buscando elegir el tribunal ante el cual se tramitara su libelo y vulnerando con ello normas de orden público, como son aquellas sobre la competencia absoluta de nuestros tribunales, en razón de la distribución de causas laborales. Sostiene que se constató que la presentación de la causa deducida ante el 1º juzgado de letras del Trabajo fue anterior a la entrada en conocimiento del 2º Juzgado de Letras del trabajo de Santiago y en virtud de lo anterior, interpone excepción de incompetencia absoluta del tribunal, fundado en infracción a las normas de orden público sobre distribución de causas y litigación electrónica, sin perjuicio de hacer expresa reserva de derechos para interponer eventuales acciones por fraude a la ley y solicitar las sanciones que sean procedentes.

Refiere que con fecha 22 de diciembre de 2017, como parte de la reestructuración que acordó el Directorio de Correos en Sesión del día anterior (21 de diciembre) según Acuerdo N°148/2017, se procedió al despido de un total de 5 trabajadores pertenecientes a la Gerencia de Operaciones, incluida la actora.

Considerando que se trata de una posición de exclusiva confianza el cargo que desempeñaba la actora, se procedió en razón de la causal de desahucio, causal que no ha sido cuestionada en cuanto a su procedencia, por lo que en este sentido, el recargo del 30% solicitado es de suyo improcedente.

La reestructuración se funda en situaciones como la lenta reacción de Operaciones frente al robo de camiones con correspondencia en el verano de 2017; extravío de la caja N° 308 receptora de sufragios en noviembre de 2017,



proceso encomendado a la gerencia de operaciones; problemas en la ejecución del contrato de casinos Planta CEP y CTP con la empresa proveedora del servicio de alimentación; pagos de bonos a trabajadores de Correos por sobre lo autorizado por el directorio.

Interpone excepción de caducidad de la acción de tutela basada en esta alegación en razón de que la vulneración alegada no se determina con ocasión del despido. Sostiene que con fecha 20 de junio de 2017, Luis Adolfo Gómez García asumió como Gerente Interino la Gerencia de Personas que se encontraba vacante por renuncia del anterior gerente, manteniendo a su vez la Gerencia de Calidad. Dicho nombramiento, fue establecido en la resolución exenta N° 059 dejándose establecido que la actora asumió únicamente el apoyo para una jefatura y no una Gerencia, como era el caso de Gómez García. La actora omite que en la reunión de gerentes respectiva, justamente a propósito de la organización de funciones y asunción del interinato de la Gerencia de Personas por parte del Sr. Gómez, ella misma se ofreció para el apoyo al Departamento de Relaciones Laborales, ya que según argumentó, la Gerencia de Operaciones tenía contacto directo con la mayoría de los trabajadores y de los sindicatos, ya que la fuerza laboral en Correos de Chile, se conforma mayoritariamente de Carteros y Operadores Postales.

Refiere que las labores no eran equivalentes, por lo que intencionadamente presenta una realidad distorsionada y omitir la diferencia fundamental entre ambos casos, y que no tiene relación alguna con un tema de género. Estima que resulta insólito que sabiendo perfectamente que ella asumía una función específica y no una Gerencia adicional, pretendiera el pago de un bono y que sus funciones o posición, fuesen equivalentes a la de un Gerente Interino. Indica que existe un agradecimiento a su gestión, y recibió las felicitaciones de la Presidenta del Directorio que además es mujer, pero no se entiende por qué motivo, este hecho sería una “prueba” de discriminación. Sostiene que la legalidad del gasto impide otorgar bonos a discreción.

La actora señala que la situación del interinato y su apoyo al departamento, tuvo lugar entre el 19 de junio y hasta el 23 de octubre de 2017, fecha en que habría finalizado tanto su gestión como la del gerente interino, luego de lo cual, se habría hecho un reconocimiento y se habría pagado un bono al Sr. Gómez. Alega que desde dicha fecha hasta la interposición de la demanda, ya transcurrió el plazo de 60 días que ha establecido el legislador para demandar en procedimiento de tutela, de acuerdo a lo establecido en el artículo 485 del



Código del Trabajo, pues el plazo se cuenta desde que ha tenido lugar el hecho discriminatorio, y ello ocurrió desde el momento en que se habría pagado el bono al Sr. Gómez y no a la actora, lo que ocurrió entre los meses de junio a octubre de 2017,. Por tanto, el plazo de 60 días se encontraba largamente vencido a la fecha de interposición de la demanda, lo que se verificó con fecha 21 de febrero de 2018, motivo por el cual se opone excepción de caducidad.

Indica que la tutela se funda en una supuesta indemnidad con ocasión del reclamo verbal realizado por la actora, cuestión que no le consta, ya que no hay mención de fecha en que se habría realizado, ni en qué circunstancias. Además estima que el pretendido reclamo verbal por el pago de un bono en caso alguno puede configurar la hipótesis de indemnidad establecida por el legislador; primero porque no es de aquellas hipótesis descrita en la norma, y luego, porque un pretendido reclamo verbal, del que no existe ningún antecedente y, que niega expresamente, habría tenido lugar en octubre de 2017 cuando llegó el nuevo gerente de personas, de modo que ello no tiene relación alguna con el término de sus servicios. Además, pudiendo haber presentado reclamo a las instancias y autoridades llamadas a conocer, continuó desempeñándose durante noviembre y diciembre hasta que fue desvinculada por desahucio.

Sostiene que es improcedente el fuero electoral alegado por la actora para fundar la petición de nulidad del despido ya que invoca jurisprudencia obsoleta. Refiere que la Contraloría General de la República con fecha 24 de noviembre de 2017, en dictamen N° 41.285, precisamente respecto de la desvinculación por las causales del artículo 159 o 161 del Código del Trabajo, concluyendo: *“...el término de contrato de trabajo por alguna de las causales establecidas en el citado artículo 159, o en virtud de lo dispuesto en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo, no requieren de la instrucción de una investigación sumaria previa destinada a verificar la concurrencia de la causal invocada, pues por una parte, los casos previstos en el mencionado artículo 159 no consisten en infracciones cometidas por el trabajador, y por otra, porque la causal de necesidades de la empresa faculta al empleador para ordenar el cese, basándose únicamente en una apreciación objetiva, tanto de las condiciones de la empresa como de las del trabajador, sin necesidad de llevar a cabo el aludido proceso investigativo, ello sin perjuicio, por cierto, de las circunstancias que le sirvan de fundamento se sustenten en hechos efectivos a fin de que la decisión se encuentre*



debidamente fundada. En mérito de lo expuesto, se reconsideran, en lo pertinente, los dictámenes N°s 51.079, de 2010 y 28.201 de 2006.”

Que tratándose CORREOS DE CHILE de una empresa pública creada por ley (Decreto con Fuerza de Ley N°10, de 30 de enero de 1982) y forma parte de la Administración del Estado (inciso segundo del artículo 1° de la Ley N°18.575, de 05 de diciembre de 1986, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado) y los trabajadores son funcionarios públicos, sin perjuicio de que se rigen por las normas de la legislación laboral y previsional común (artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N°10, ya referido en el párrafo anterior).

Sostiene que de un análisis concordante de la jurisprudencia administrativa se puede afirmar que:

A. Los artículos 156 y 157 de la Ley N°10.336, Orgánica de la Contraloría General de la República son aplicables a los trabajadores de CORREOS DE CHILE.

B. Para que la EMPRESA DE CORREOS DE CHILE pueda desvincular a un trabajador por alguna de las causales contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo y en el lapso referido en el artículo 156 de la Ley N°10.336, debe, previamente, instruirse una breve investigación por parte de la Contraloría General de la República, de la cual resulte la verificación de las conductas tipificadas en el aludido artículo 160.

C. La limitante del artículo 156 de la Ley N°10.336, no resulta aplicable a aquellas desvinculaciones que se produzcan en virtud de los artículos 159 y 161 del Código del Trabajo. Lo anterior en atención a que las mencionadas causales de término del contrato de trabajo si bien implican la separación del trabajador de su empleo, por su naturaleza, no resultan asimilables a las medidas disciplinarias expulsivas a que se refiere el artículo 156 en comento, toda vez que no suponen la afectación de la responsabilidad administrativa.

Sostiene que se puede discutir la procedencia de la causal invocada y la veracidad de los hechos que la fundan, pero en ningún caso, se infringió el mentado artículo 156 y, consecuentemente, dicho despido no puede adolecer del vicio de nulidad alegado por la contraria.

Alega que es improcedente el pago del BONO DE GESTIÓN ANUAL alegado. Refiere que se formalizó la Renta Variable para la actora para el



período enero-diciembre 2016, mediante la suscripción de un anexo de contrato individual de trabajo de 27 de octubre de 2016, que en la Cláusula segunda se señaló: “El Directivo por concepto de Renta Variable tendrá derecho a un bono de gestión anual único, según las siguientes condiciones generales:

Monto: 2 Sueldo Base, Mensual Bruto

Base de Cálculo: Sueldo Base al 31 de Diciembre de 2016

Activadores: a. Resultado del Ejercicio 2016 \geq 0; b. Mínimo de 65% de cumplimiento de metas, establecidas en cuadro de metas.

Fórmula: Sueldos Base Mensual Bruto * % Cumplimiento Cuadro de Metas (2 Sueldos Base Mensual Bruto * % Cumplimiento Cuadro de Metas).

La Cláusula tercera contenía las metas y la medición de su cumplimiento.

La Cláusula cuarta refiere que el pago del bono de gestión procederá verificándose lo siguiente:

1. Cumplimiento copulativo de las siguientes condiciones al 31 de Diciembre 2016:

a) Resultado del Ejercicio 2016 \geq 0

b) 65% de cumplimiento de las metas descritas en la cláusula precedente.

c) Relación contractual vigente.

2. Evaluación del porcentaje de cumplimiento de las metas realizada por el Directorio.

3. Estados Financieros del año 2016 auditados y aprobados por el Directorio.

Por tanto, el pago del “BONO DE GESTIÓN ANUAL ÚNICO”, alegado estaba supeditado al cumplimiento de una serie de condiciones para la procedencia del mismo o “activadores” del bono. El primero de ellos que el resultado del ejercicio 2016 fuese igual o superior a 0, lo cual no se cumplió ya que los Estados Financieros de la empresa correspondientes al ejercicio 2016, auditados, fueron aprobados por su Directorio e informados y registrados en la ex - SUPERINTENDENCIA DE VALORES Y SEGUROS (S.V.S.), hoy COMISIÓN PARA EL MERCADO FINANCIERO (C.M.F.), a través de una F.E.C.U. (Ficha Estadística Codificada Uniforme y arrojan un



resultado de menos 153 millones de pesos, es decir, menor a 0. Por ello nadie recibió el bono. Sostiene que los cuestionamientos que hace la contraria no son correctos. La demandante pretende alterar los estados financieros, en especial lo relacionado a las provisiones para que aplicando otra tesis, procediera el pago del bono.

Refiere que este asunto ya fue ventilado en Segundo Tribunal Laboral, en causa rit O – 3222 – 2017 donde se concluyó que no procedía el pago de este bono, al no ser los resultados de la empresa del año 2016, iguales o superiores a 0.

En cuanto a las prestaciones demandadas:

- a) Estima improcedente la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo ya que no se configura la acción de tutela demandada.
- b) Estima que es improcedente la declaración de despido injustificado, indebido, improcedente o carente de motivo y son improcedentes los incrementos legales solicitados, toda vez que la actora detentaba un cargo de exclusiva confianza.
- c) Estima que es improcedente la declaración de nulidad del despido por motivo del fuero electoral, ya que no se da ningún vicio y no procede consecuentemente el lucro cesante alegado.
- d) Estima improcedente la solicitud de restitución de lo descontado en el finiquito por concepto de seguro de cesantía, por haber sido despedida por la causal del artículo 161 inciso 2º del Código Laboral.
- e) Estima improcedente el pago del bono de gestión anual único correspondiente al año 2016, por el incumplimiento de las condiciones pactadas.
- f) Estima improcedentes el pago de dos días feriados legales compensatorios, ya que fue pagado en tiempo y forma. Por lo demás, la actora estaba exenta de limitación de jornada de trabajo por encontrarse en uno de los supuestos del artículo 22 del Código del ramo y los trabajadores sin limitación de jornada, como en este caso, no están liberados de laborar, específicamente, los días domingos y festivos.
- g) Estima improcedentes el pago de reajustes, interés y costas.



En subsidio, impugna las bases de cálculo para los efectos de las prestaciones, alegando que no debe incluir pagos anuales o esporádicos, ni aquellas que configuran una devolución de gastos y no constituyen remuneración por expresa disposición legal, como asimismo respecto de aquellos eventuales bonos que dicen relación con una prestación efectiva de servicios en faena. Respecto de la base de cálculo para eventuales recargos legales, prestaciones demandadas, aplica el tope legal de 90 UF establecido en el artículo 172 inciso final del Código del Trabajo.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, el Tribunal resuelve desestimar la excepción de incompetencia absoluta, sin costas. Respecto de la excepción de caducidad deja su resolución para definitiva.

Habiendo el Tribunal llamado a conciliación, esta no se produce.

Se fijan los siguientes hechos a Probar: 1) Estipulación y modalidades del contrato de trabajo suscrito entre las partes de sus respectivos anexos y modificaciones. 2) Contenido y formalidades de la comunicación por medio de la cual la demandada informo a la demandante de su despido. 3) Efectividad de los hechos consignados en la carta de despido como fundamentos de la separación de la demandante. 4) Efectividad de que la demandante fue desvinculada como consecuencia de su sexo y/o de la circunstancia de haber presentado un reclamo al interior de la empresa relativo a sus derechos laborales, circunstancias de lo anterior. 5) Remuneración percibida por la demandante durante los 3 últimos meses íntegramente trabajados para la demandada, durante los meses anteriores al despido. 6) Efectividad de que la actora gozaba de fuero electoral que invoca en su demanda a la fecha de su desvinculación y que se ha visto afectada en los términos en que fundamenta el lucro cesante demandado. 7) Efectividad de adeudarse a la demandante el bono de gestión anual correspondiente al año 2016, circunstancias de lo anterior. 8) Efectividad de que al interior de la empresa el directorio de la empresa está compuesta por mujeres y que los números y formas que se señalan en la contestación y la historia laboral de la demandante en cuanto a los cargos y funciones que ha desempeñado al interior de la empresa. 9) Efectividad de haberse desvinculado a los trabajadores que se señalan o se indican en la defensa, fecha de la desvinculación y motivación y/o circunstancias de la misma. 10) Efectividad de adeudarse a la demandante los montos que reclama por concepto de feriado legal compensatorio y de bono de elección.



Se fija como hecho no controvertido la circunstancia de que a la demandante se le efectuaron descuentos a sus indemnizaciones por años de servicios, por concepto de aporte al seguro de cesantía de la cuenta individual que tenía la demandante en la administradora de fondos respectivos y que quedara para definitiva su resolución si ese descuento resulta procedente o no.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio, la parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1) Actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2015.
- 2) Anexo contrato individual de trabajo de fecha 27 de octubre de 2016.
- 3) Copia carta de aviso de terminación de contrato de trabajo de fecha 22 de diciembre de 2017.
- 4) Finiquito de contrato de trabajo de fecha 05 de enero de 2018.
- 5) Resolución exenta 059 de Correos de Chile, designa Gerente de Personas subrogante.
- 6) Resolución exenta 102 de Correos de Chile, deja sin efecto resolución 059 y designa Gerente Personas.
- 7) Comunicado público Correos de Chile a todo el personal, presenta nuevo gerente y solo felicita al Sr. Gómez García.
- 8) Correo electrónico de Katherine Cid a Leonardo Pozo Gte. Gral. Asunto comunicado presentación gerente de personas.
- 9) Correo electrónico dirigido a Gerencias, asunto Fuero por Primarias.
- 10) Invitación a participar de los procesos electorarios.
- 11) Correo electrónico de Gerente General Luis Gómez García, asunto Metas Gerencias Primera Línea 2016, evaluación final, se adjunta último status de cumplimiento de metas.
- 12) Set de 5 imágenes programa contable de Correos de Chile.
- 13) Liquidaciones de remuneración meses julio, septiembre, octubre y noviembre de 2017.



14) Ordinario N°7348/377 Dictamen de la Dirección del Trabajo. Materia: empresa correos de Chile Fuero Ley 10.336 aplicabilidad.

15) Ordinario N°4324/181 Dictamen de la Dirección del Trabajo. Materia: Empresa de correos de Chile, trabajadores calidad jurídica.

16) Ordinario N°7349/378 Dictamen de la Dirección del Trabajo. Materia: Empresa de correos de Chile, Fuero Ley 10.336 aplicabilidad.

17) Ordinario N°1972/125 Dictamen de la Dirección del Trabajo. Materia: Fuero Ley 10.336, objetivo.

18) Ordinario N°6683/304 Dictamen de la Dirección del Trabajo. Materia: Fuero establecido artículo 156 Ley 10.336.

19) Estados Financieros al 31 de diciembre de 2016 y 2015.

Confesional: La parte demandante se desiste de la prueba confesional.

Testimonial: Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

1) **María Carolina Kramm Aguilera**. C.I. 14.109.936. Ingeniera civil industrial. Conoce a las partes de este juicio, son Katherine Cid, quien fue su jefa por 9 años y Correos de Chile. Señala que trabajó con ella directamente y fue parte de su equipo. Katherine Cid era gerenta de operaciones de Correos, llevaba la parte operativa y además hizo un reemplazo de gerente de personas por 4 meses, llevando las relaciones laborales que es un tema sensible ya que trabajó con los sindicatos. Afirma que no recibió remuneración por estas labores, a pesar que la carga laboral era mucha. Indica que a Luis Adolfo Gómez se le pagó \$5.000.000. Refiere que se repartió las funciones con Luis Adolfo en la gerencia de personas y a él se le dio agradecimientos y no a Katherine, pero no le extrañó porque al anterior gerente no le gustaba trabajar con mujeres, se refiere a Leonardo Pozo. Hubo despido de mujeres durante su jefatura. Refiere que Katherine no recibió reconocimientos. Señala que Katherine fue desvinculada y también se despidió a otras tres mujeres, entre ellas la testigo. Las razones fueron el extravío de una caja. Se fue el gerente de personas y se dividió las labores entre Katherine y Luis Adolfo. Las relaciones laborales fueron asignadas a Katherine Cid, ambos estuvieron 4 meses y sólo se remuneró a Luis Adolfo. En cuanto a la remuneración, ésta estaba compuesta por el sueldo líquido mensual, el bono de cumplimiento de meta que se pagaba una vez al año. Las metas del año 2016 estaban sujetas al bono que se pagaba en el 2017. Para que operara el pago de este bono, se requerían

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360

Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



3 condiciones, el cumplimiento del 65% de las metas, que se obtuvieran ganancias, además de estar vigente el contrato y estima que tenían derecho al bono. Señala que no se pagó y que se les dijo que el resultado no se había cumplido ya que se ingresaron provisiones para que no se obtuviera el resultado. No le querían pagar el bono. La demandante fue desvinculada el 22 de diciembre de 2017 y no le pagaron el bono. Estaban con fueron electoral, esto es, no podían ser despedidas ni 30 días antes de la elección presidencial ni 60 días después. Señala la testigo que demandó por el fuero electoral en la causa O 904-2018 del 2° Laboral y lo ganó en el tribunal y en la Corte.

Contrainterrogada por la denunciada, señala que demandó el bono anual y no quiso pagar al perito por lo que no se acogió el bono anual demandado. Reconoce que Katherine si fue testigo suyo en esa causa.

A la pregunta del tribunal, la testigo refiere que se desempeñó como jefe de Control de Gestión y su superior jerárquico era Katherine Cid.

2) **Alejandra Macarena Piuzzi Rowlands**. C.I. 10.975.220-7. Ingeniera Civil Industrial. Conoce a las partes del juicio, con Katherine Cid trabajó 11 años, ella fue su jefa cuando fue gerenta de operaciones. Ella también ejerció un reemplazo de 4 meses como gerenta de personas, conjuntamente con Luis Adolfo Gómez. Durante ese reemplazo, ella tenía que ver los asuntos con los sindicatos (5) que era una labor exigente. Trabajó durante 11 años con ella, trabajaban juntas hasta diciembre de 2017. En diciembre de 2017 fueron desvinculadas de la empresa a pesar de tener fueron por las elecciones de 2017. El fuero se extendía 30 días antes de la elección y por 60 días después. Llegó el nuevo gerente de personas antes de diciembre de 2017. Cuando se terminó el reemplazo, sólo hubo agradecimientos a Luis Adolfo y nada se dijo de Katherine. El reemplazo duró 4 meses y durante ese tiempo, estuvo a cargo de la gerencia de personas, llevando negociaciones con 5 sindicatos por la renta variable.

Contrainterrogada por la demandada, señala que fue desvinculada el 22 de diciembre de 2017 y demandó a Correos de Chile y Katherine fue testigo en esa causa. Llegaron a acuerdo con la empresa. Era jefe del departamento de gerencia de operaciones.

3) **Leonardo Andrés Lillo Guerrero**. CI. 12.845.119-6. Técnico Logístico. Señala que conoce a las partes del juicio, a Katherine la conoce hace 22 años, ella fue jefe de gerentes de operaciones. Actualmente el testigo no trabaja en



Correos, salió en el 2017, fue despedido junto a Katherine. Trabajó directamente con ella, él era jefe de operación del centro tecnológico postal y Cristian Gutiérrez era su superior jerárquico. Se relacionaba con ella por correos electrónicos. Katherine era gerente de operaciones desde el 20 de julio, cuatro años hacia atrás. Ella no trabaja en Correos, fue despedida en el 2017 y era gerente de operaciones. Ella tuvo varios cargos, hizo reemplazo de gerente de RRHH, especialmente en relaciones laborales donde se relacionaba con cinco sindicatos. Llevó a cabo un proceso de negociación colectiva sobre renta variable, incluso fue felicitada por ello. No le reconocieron nada pero sí a Luis Adolfo. Al gerente general no le gustaba trabajar con mujeres, él solo trabajaba con hombres. Se excusó el despido por el extravío de una caja y eso fue sólo una excusa. No le pagaron el bono meta, explica los requisitos para el pago del bono y a pesar de haberlos cumplido, se les dijo que el resultado había sido negativo. El no recibió el bono. Además se les despidió a pesar de estar con fuero electoral. En esa época no se podía despedir aun cuando se robara o se faltara injustificadamente al trabajo. Señala que demandó por despido injustificado porque fue reemplazado al día siguiente y llegó a un acuerdo.

Contrainterrogado por la denunciada, señala que el cargo de Katherine era de primera línea, estaba en una gerencia importante. En cuanto a la liquidación de sueldo de Luis Adolfo, era pública y el abogado se la mostró, le dijo que eran documentos públicos.

A la pregunta del tribunal, responde que nadie, ningún trabajador directivo recibió el bono anual.

Pericial: La parte demandante se desiste de la prueba pericial.

Exhibición de documentos:

La parte denunciada exhibe a la denunciante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria:

- 1) % de cumplimiento del actor, conforme al cuadro para el pago de bono de gestión anual. No cumplida, pide el apercibimiento legal.
- 2) Estado Financiero del ejercicio año 2016. Cumplida.
- 3) Balance Tributario de 8 columnas al 31 de diciembre de 2016. Cumplida.



4) Calculo determinación de renta líquida año tributario 2017 o AT2017 que corresponde al año comercial 2016 (documento exigido por SII para la determinación de impuestos y es este el que se utiliza para la determinación de pagos a trabajadores). Cumplida.

5) Detalle cuenta de provisión de bono de los empleados año 2016. No cumplida.

6) Contrato de trabajo de la actora con Correos de Chile y anexos. Cumplida.

7) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad donde aparezca establecido la descripción de cargo del personal de Correos de Chile, conforme a lo establecido en el artículo 154 del Código del Trabajo. Cumplida.

QUINTO: Que en la audiencia de juicio, la parte denunciada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Contrato de trabajo de fecha del 01 de abril de 2006, entre la Empresa Correos de Chile y la señora Katherine Cid Nahum, con el cargo de Jefe de Departamento de Apoyo a la Gestión.

2) Contrato de trabajo de fecha del 01 de abril de 2007, entre la Empresa Correos de Chile y la señora Katherine Cid Nahum, con el cargo de Subgerente de Soporte y Gestión.

3) Contrato de trabajo suscrito entre las partes de fecha 01 de enero de 2008, con el cargo de Gerente de Gestión Operativa y Retorno de Información.

4) Modificación de contrato de trabajo de fecha 10 de noviembre de 2008, posterior a la celebración del instrumento del 01 de enero del mismo año.

5) Contrato de trabajo de fecha 01 de febrero de 2009, suscrito entre las partes, con el cargo de Gerente de Gestión Operativa y Retorno de Información.

6) Actualización de contrato individual de trabajo de fecha 01 de noviembre de 2009.

7) Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2010, con el cargo de Gerente de Gestión Operativa y Retorno de Información, en la Gerencia de Operaciones.



- 8) Contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2011 suscrito entre las partes.
- 9) Modificación de contrato de trabajo de fecha 14 de mayo de 2012, en el cual se describen bonos anuales de desempeño y de Incentivo, permanencia y desempeño.
- 10) Anexo de contrato de trabajo de fecha 14 de julio de 2014.
- 11) Actualización de contrato de trabajo suscrito el 01 de diciembre de 2014, más carta de oferta laboral dirigida a la Sra. Katherine Cid Nahum, comunicado público de su nombramiento en el cargo de Gerencia de Operaciones y tres (03) correos electrónicos enviados a la actora referente a la modificación del contrato y bono de interina, de fechas 19 de enero de 2015, 21 de noviembre y 23 de diciembre de 2014.
- 12) Anexo de contrato individual de trabajo de fecha 01 de agosto de 2015.
- 13) Actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2015 más carta de oferta de trabajo de fecha 15 de mayo y correo electrónico con propuesta de remuneración.
- 14) Actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2015.
- 15) Anexo de contrato de trabajo de fecha 27 de octubre de 2016.
- 16) Actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2016.
- 17) Certificado de Pagos de Cotizaciones Previsionales de la actora.
- 18) Set de 12 comprobantes de licencias médicas.
- 19) Liquidaciones de remuneraciones por el período 2014 al 2017.
- 20) Correo electrónico de fecha 20 de abril de 2006 enviado por Paula Coronel a Gonzalo Sendra, sobre aprobación rentas Katherine Cid.
- 21) Set de 04 solicitudes de Feriado Legal.
- 22) Set de 06 Memorándums sobre solicitudes de feriado legal.
- 23) Certificado laboral de la señora Katherine Cid Nahum, con el cargo de Gerente de Gestión Operativa y Retorno de Información, emitido el 28 de julio de 2009, más correo de petición de documentación de misma fecha.



- 24) Carta de término de la relación laboral dirigida a la señora Katherine Cid Nahum, de fecha 22 de diciembre de 2017, más certificado AFC y comprobante de aviso de ante la Inspección del Trabajo.
- 25) Finiquito de Contrato de Trabajo de fecha 05 de enero de 2018, firmado ante notario.
- 26) Comunicado realizado por el Gerente General de Correos Chile, el señor Pablo Montané, respecto al cargo de Gerencia de Calidad y Servicio al Cliente, donde se anuncia la asunción de la Sra. Katherine Cid Nahum.
- 27) Documento denominado Iniciativa de Paridad de Género, del 03 de julio de 2017.
- 28) Declaración de Principios Orientadores y Derechos Fundamentales en las Relaciones Laborales de Correos de Chile, emitido el 15 de marzo de 2018.
- 29) Acuerdos de Directorio: Sesiones Ordinarias del año 2017.
- 30) Set de Acuerdos de Directorio Sesiones Extraordinarias del año 2017.
- 31) Correo electrónico del 19 de marzo de 2018, enviado por la Sra. Ana María Hernández Baier, con Acta de la Sesión Sexta Ordinaria del Directorio de la Empresa Correos de Chile.
- 32) Comunicado de referencia Informa resultado Renta Variable anual emitido por el señor Carlos Pasten, Gerente de Recursos Humanos.
- 33) Documento denominado Estados de Situación Financiera Clasificados al 31 de diciembre de 2016 y 2015.
- 34) Balance tributario al 31 de diciembre de 2016.
- 35) Organigrama Gerencial de la Empresa Correos de Chile.
- 36) Lista de miembros del Directorio de la Empresa.
- 37) Resolución exenta N° 115 de fecha 21 de noviembre de 2014.
- 38) Resolución exenta N° 046 de fecha 06 de mayo de 2015.
- 39) Resolución exenta N° 062 de fecha 10 de julio de 2015.
- 40) Resolución exenta N° 007 de fecha 25 de enero de 2016.
- 41) Resolución exenta N° 059 de fecha 20 de junio de 2017.



- 42) Resolución exenta N° 085 de fecha 01 de septiembre de 2017.
- 43) Resolución exenta N° 124 de fecha 12 de diciembre de 2014.
- 44) Resolución exenta N° 102 de fecha 23 de octubre de 2017.
- 45) Resolución exenta N° 57 de fecha 20 de junio de 2017.
- 46) Dictamen N° 041285, de fecha 24 de noviembre de 2017, emitido por la División Jurídica de la Contraloría General de la República.
- 47) Dos certificados de envío de causa Rit 0-834-2018 al Primer y Segundo Juzgado Laboral de Santiago, más resolución del 12 de febrero de 2018.
- 48) Set de 09 anexos de contrato de trabajo correspondientes a los distintos cargos de Jefatura y Gerencia de la Empresa Correos de Chile, del período 2017-2018.
- 49) Set 04 cartas de desvinculación laboral, todos de fecha 22 de diciembre de 2017, a nombre de: a) Leonardo Andrés Lillo Guerrero, b) María Carolina Kramm Aguilera, c) Alejandra PiuZZi Rowlands, y d) Cristian Exequiel Gutiérrez Caro.
- 50) Correos electrónicos consecutivos desde el 16 al 20 de marzo de 2007 sobre “Rentas División Postal y Zonales”.
- 52) Correos electrónicos desde el 16 al 17 de enero de 2008, sobre “Renta de Katherine Cid.
- 53) Liquidaciones de Luis Adolfo Gómez, del 2017, donde consta pago del Bono de Interinato de Gerencia de Personas.
- 54) Comunicado interna en que comunica que se ha integrado a la Empresa el nuevo Gerente de Personas y se agradece gestión de Gerente Personas interino.
- 55) Impresión de la nota de prensa del Diario Digital El Pulso, de 03 de abril de 2017: <http://www.puiso.cl/empresas-mercados/estatalesbancoestadoencabeza-ganancias-correos-pasa-perdida/>
- 56) Contrato de trabajo de fecha 01 de septiembre de 2015.
- 57) Contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2011, Cesar Gómez Ahumada.
- 58) Contrato de fecha de 01 de julio de 2011, Gonzalo Sendra Sánchez.



59) Organigrama de la empresa, especial mención Gerencia de Personas.

Confesional: La parte demandada se desiste de la prueba confesional.

Testimonial: Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

1) **Christian Felipe Pérez Flores**. C.I. 13.689.461-7. Ingeniero civil industrial. Señala que trabaja en Correos hace 14 años, allí es gerente de administración y finanzas y ha estado en distintos cargos de jefatura. Conoce a la demandante porque ella trabajaba en Correos como gerente de operaciones. En Correos de Chile hay 12 gerentes de primera línea que reportan al gerente general, las gerencias están lideradas por hombres y mujeres en un 50% de cada uno. El comité de gerentes se reúne con el gerente general, el sistema de nombramiento de gerentes se basa en la confianza, los designa el gerente general y el Directorio los ratifica. Conoce el sistema de subrogación que es un reemplazo temporal por vacaciones o enfermedad; para el caso del interinato, se requiere resolución exenta del gerente para nombrar a una persona hasta que se defina el titular. Cuando alguien asume como interino, el cargo anterior lo deja. La subrogancia o reemplazo temporal opera cuando el titular no está, sólo recuerda que ella era gerente, no sabe si ejerció subrogancia o interinato. Señala que las remuneraciones de los ejecutivos tenían una renta fija y una variable anual asociada a metas de cumplimiento al indicador financiero. El indicador financiero es el resultado financiero de la empresa anual y debe ser mayor o igual a 0 para que se pague el bono. En el año 2017 fue mayor que 0 y el bono se tenía que pagar en el 2018. En el 2016 y 2018 hubo pérdidas, o sea el resultado fue menor que 0 y no se pagó ningún bono.

2) **Luis Adolfo Gómez García**. C.I. 8.601.163-8. Ingeniero. Trabaja en Correos de Chile desde enero de 2015. Actualmente es gerente de operaciones. Entró a la empresa como gerente de calidad y fue interino 6 meses como gerente de personas y también estuvo interino en gerencia de operaciones y ahora lo ratificaron. El interino ejerce funciones hasta que se nombra al titular. Cuando fue gerente interino de personas, tenía el área de remuneraciones, desarrollo de operaciones y relaciones laborales. Señala que relaciones laborales estaba a cargo de César Gómez y reportaba al gerente de personas. Afirma que él estuvo siempre como gerente interino de personas y que su equipo lo conformaba César Gómez y personas que lo apoyaban y en ese equipo no estaba Katherine Cid. Recuerda que le pidió apoyo a Katherine para trabajar la mesa de negociación colectiva y darle continuidad y no meter



a un interlocutor nuevo. Ella continuó siendo gerente de operaciones y no ejerció otros cargos. Refiere que Correos de Chile se organiza a través de varias gerencias que le reportan al gerente general. En la época en que Katherine Cid era gerente, la mitad de las gerencias estaban a cargo de hombres y la otra mitad a cargo de mujeres y el Directorio tenía a una mujer de presidenta, la vice presidenta también era mujer y había una director mujer y dos directores hombres.

La parte demandante exhibe al testigo la resolución exenta 059 de 20 de junio de 2017 por el cual se nombra sub gerente de personas. Señala que Leobardo Pozo llegó en un año que no recuerda, refiere que Katherine no fue titular en la gerencia de personas, el gerente interino era Leonardo Pozo a la época en que Katherine fue despedida.

A la pregunta del tribunal, señala que la mesa de negociación colectiva era un equipo y no sabe quiénes lo conformaba, refiere que quedaron temas pendientes y por ello siguió Katherine.

Prueba pericial: La parte demandada se desiste de la prueba pericial.

Oficios: Se incorpora la respuesta al oficio emitido a la siguiente institución:

Comisión para el Mercado Financiero (C.M.F.), que remite los Estados Financieros 2016 de la EMPRESA DE CORREOS DE CHILE.

SEXTO: Que la denunciada ha opuesto excepción de caducidad de la acción de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido, puesto que la actora señala que la situación del interinato en Gerencia de Personas y su apoyo al departamento, tuvo lugar entre el 19 de junio y hasta el 23 de octubre de 2017, fecha en que habría finalizado tanto su gestión como la del gerente interino, luego de lo cual, se habría hecho un reconocimiento y se habría pagado un bono al Sr. Gómez, mas no a ella. En base a ello, alega que desde dicha fecha hasta la interposición de la demanda, transcurrió el plazo de 60 días que ha establecido el legislador para demandar en procedimiento de tutela, de acuerdo a lo establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo, pues el plazo se cuenta desde que ha tenido lugar el hecho discriminatorio, y ello ocurrió desde el momento en que se habría pagado el bono al Sr. Gómez y no a la actora, lo que ocurrió entre los meses de junio a octubre de 2017 y por tanto, el plazo de 60 días se encontraba largamente vencido a la fecha de interposición de la demanda, lo que se verificó con fecha 21 de febrero de



2018. Que la demandante pide el rechazo de la excepción por estimar que los actos de discriminación se sucedieron hasta el despido.

SEPTIMO: Que habiéndose recibido toda la prueba, y el mérito de la declaración del testigo Leonardo Andrés Lillo Guerrero que afirma que el despido se excusa en el extravío de una caja y que fue solo una excusa para despedir a la actora, al Tribunal le parece que desde el punto de vista de la actora, la supuesta vulneración de derechos fundamentales se materializó finalmente en el despido, por lo que la acción de tutela con ocasión del despido, fue presentada dentro del plazo legal, por lo que se rechazará la caducidad alegada, sin costas.

OCTAVO: Que la demandante manifiesta en su libelo pretensor que la decisión extintiva de la que fue objeto por parte de la denunciada configura los requisitos de procedencia de la acción de tutela regulada en el artículo 485 del Código del Trabajo, pues vulnera su garantía de no discriminación en razón de su sexo femenino y la garantía de indemnidad. Alega que la decisión de poner término al contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, el desahucio del empleador, no es sino una reacción por haber efectuado un justo reclamo ante el ex empleador. En efecto, por acuerdo del Directorio de la Empresa de Correos de Chile, el 16 de junio del 2017 y ante la renuncia del Gerente de la Gerencia de Personas, se designa como Gerente de Personas Interino, al Gerente de Calidad, Sr. Luis Adolfo Gómez García a contar del 19 de junio de 2017 y a contar de esa misma fecha, la actora doña Katherine Cid, Gerente de Operaciones titular queda a cargo del Departamento de Relaciones Laborales de la mencionada Gerencia de Personas. Así las cosas, ambos ejercieron las funciones y responsabilidades asignadas hasta el día 23 de octubre del 2017, en que se designa un nuevo Gerente de Personas. Sostiene que al Sr. Luis Adolfo Gómez, se le pagó un bono por este trabajo extraordinario y, además se le reconoció públicamente su gestión, mediante correo enviado a todos los trabajadores de Correos, mientras que a la actora, que ejerció labores en la misma gerencia, no se le pagó un bono igual ya que el Sr. Gómez, en circunstancia que realizaban la misma labor, es decir reemplazar las funciones del Gerente de Personas, situación que la actora reclamó al Gerente General el día 19 de octubre de 2017, en forma verbal y le responde que lo regularizaría, lo cual no se concretó a pesar de sus reclamos. Afirma que en el periodo en que tuvo a su cargo el Departamento de Relaciones Laborales, tuvo importantes logros, siendo destacable haber llegado a acuerdo con 5 sindicatos



de la empresa, en relación a nuevos modelos de rentas variables, que afectan la remuneración mensual de 3.000 trabajadores aproximadamente. Que dado esto, recibió agradecimientos por escrito de la Presidenta del Directorio de Correos Chile, no así de los miembros del Directorio de sexo masculino. Sostiene la actora que el trato recibido evidenciaba claramente un contenido misógino por parte de sus pares hombres, ya que según su concepto, no soportaban que su labor para el ex empleador fuere incluso mayor que el de ellos, lo que terminó manifestándose en la falta de reconocimiento y el no pago de los bonos comprometidos por realizar funciones más allá de las que le correspondían por contrato, es decir, reemplazar las labores del Gerente de Personas Saliente, bono que si recibió su par masculino por la misma función. Que por su parte, la demandada niega un trato discriminatorio por su condición de mujer y sostiene que el relato de la actora es artificial puesto que jamás asumió la Gerencia de Personas en forma interina, como sí lo hizo Luis Adolfo Gómez, sino que únicamente se hizo cargo en forma particular y específica del apoyo al Departamento de Relaciones Laborales, que es uno de los departamentos que integran la Gerencia de Personas, apoyo que nunca ha llevado aparejado el pago de un bono adicional como se alega, a diferencia de asumir una gerencia en forma interina. Descarta todo tipo de discriminación en relación a la actora, puesto que ella misma ingresó como analista de operaciones y por sus méritos y competencias y en igualdad de condiciones con sus pares hombres, fue desarrollando su carrera profesional hasta llegar a desempeñarse como Gerente de Operaciones de la empresa. Asimismo, niega que se configure la hipótesis de indemnidad, por cuanto no ha existido el pretendido reclamo verbal, de lo cual no existe ningún antecedente, no acudió a las instancias internas que contempla la empresa ni administrativas. Finalmente, en cuanto al despido sostiene que no es una represalia por este supuesto reclamo, sino que se funda en la causal del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, por pérdida de confianza.

NOVENO: Que para acreditar el supuesto fáctico recién planteado, y siendo carga de la denunciante probar los hechos en que funda la vulneración de derechos, ésta rindió prueba documental singularizada en el motivo 4°; también rindió prueba testimonial y, por último prueba de exhibición de documentos por la demandada.

DECIMO: Que analizada la prueba rendida por la denunciante, conforme las reglas de la sana crítica, en lo que dice relación con la discriminación en razón del sexo alegada, resulta insuficiente para justificar dicha vulneración, con



ocasión del despido, por cuanto la prueba documental acompañada consistente en la Resolución exenta N°059 de 20 de junio de 2017 señala en forma clara y precisa que a partir de 1° de julio de 2017 el Sr. Luis Adolfo Gómez García asumió el cargo de Gerente de Personas, en calidad de interino y a contar del 20 de junio de 2017 la actora asume el control del Departamento de Relaciones Laborales de la Gerencia de Personas, en reemplazo del Gerente, únicamente en este departamento, sin que del decreto mencionado pueda extraerse como conclusión que tanto Luis Gómez como la actora hayan asumido a la vez como interinos. Por el contrario, todo indica que la demandante asumió el cometido específico de hacerse cargo de las negociaciones con los cinco sindicatos de la empresa, para darle continuidad a la mesa de negociaciones y evitar que ingresara un interlocutor nuevo, como lo declara el testigo Luis Gómez, decisión que resultó acertada dados los logros obtenidos al negociar la renta variable con los cinco sindicatos en forma exitosa como lo mencionan los testigos de la demandante y que fue incluso su labor fue reconocida por la Presidenta del Directorio, quien la felicita por su cometido, como lo indica la propia actora en su libelo. Que si bien los testigos de la demandante María Carolina Kramm Aguilera y Leonardo Andrés Lillo Guerrero afirman que “al Gerente General Leonardo Pozo no le gustaba trabajar con mujeres” y “que sólo trabajaba con hombres”, estos dichos no pasan de ser una mera apreciación personal de los deponentes que no guarda relación con la trayectoria de la actora en la empresa ni con los nuevos lineamientos en materia de género. En efecto, de acuerdo a la documental acompañada por la empresa, resulta acreditado que la denunciante desde su ingreso a Correos de Chile el 15 de enero de 2003 en el cargo de analista Gerencia de Operaciones, hizo una brillante carrera al interior de la empresa, pasando por distintos cargos como Jefe de Departamento, Subgerente, Gerente de Calidad, hasta llegar a ser Gerente de Operaciones, que es una de las Gerencias más importantes y que está en la primera línea como lo afirma Leonardo Lillo. En seguida, resulta inconcuso que es el propio Leonardo Pozo Aguilera, en calidad de Gerente General (I) quien deposita la confianza en la actora y la designa el 20 de junio de 2017 mediante resolución 059, en el Departamento de Relaciones Laborales de la gerencia de Personas, quedando bajo su dependencia y responsabilidad esta importante área que abarcaba difíciles negociaciones con los 5 sindicatos de la empresa. Que si fuera cierta la acusación de misógino, el Gerente General podría haber designado a otro Gerente “hombre” de entre las nueve gerencias que mantiene Correos de Chile o bien, haber entregado todo el control de la Gerencia de



Personas, incluido este Departamento de Relaciones Laborales a don Luis Adolfo Gómez y no lo hizo, prefiriendo nombrar a una mujer. En tercer lugar, cabe tener presente que existiendo nueve gerencias en el interior de Correos de Chile conforme organigrama acompañado al juicio, el testigo Christian Pérez Flores afirma que en las gerencias de primera línea que reportan al Gerente General están lideradas por hombres y mujeres, en 50% de cada uno y por su parte el testigo Luis Adolfo Gómez García, en igual sentido se refiere al organigrama de Correos de Chile, que está compuesto por gerencias que reportan al Gerente General y que en la época en que prestaba servicios la actora, lo hacía como gerente y que dichas gerencias estaban la mitad a cargo de hombres y la otra mitad por mujeres y, además indica que el Director está compuesto por cinco miembros y tres de ellos son mujeres, particularmente la presidenta, la vicepresidenta y una directora, aspectos de la organización interna de la empresa demandada que descartan el supuesto carácter misógino de ella o de su Gerente General. Por último, y no menos importante, la demandada comunica su adhesión a la Iniciativa de Paridad de Género Chile (IPG) mediante oficio 03 de julio de 2017 que el Gerente General (I) Leonardo Pozo Vergara dirige a los Representantes Grupo de Liderazgo de dicha Iniciativa, obligándose y comprometiéndose a cumplir medidas y emprender acciones en aras de la participación laboral, la brecha salarial de género y barreras de ascenso de las mujeres en las empresas. Asimismo, el 15 de marzo de 2018 el Directorio de Correos de Chile comunica a todos los trabajadores y trabajadoras que en Directorio celebrado en febrero de 2018 se aprobó el documento denominado “Declaración de Principios Orientadores y Derechos Fundamentales en las Relaciones Laborales de Correos de Chile”, que contempla en el N°7 “No aceptamos las conductas discriminatorias, excluyentes o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, sindicalización, religión, opción política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

UNDECIMO: Que analizada la prueba rendida por la denunciante, conforme las reglas de la sana crítica, en lo que dice relación con la segunda hipótesis de vulneración propuesta en la demanda, esto es, la afectación a la indemnidad del trabajador consagrada en el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo por cuanto afirma que el despido de que fue víctima habría sido consecuencia directa de su justo reclamo ante su ex empleador, dicha vulneración tampoco resulta acreditada, por cuanto rinde únicamente prueba



testimonial de María Carolina Kramm Aguilera quien afirma que “cuando se fue el gerente de personas y se dividió las labores entre Katherine y Luis Adolfo. Las relaciones laborales fueron asignadas a Katherine Cid, ambos estuvieron 4 meses y sólo se remuneró a Luis Adolfo” y Alejandra Piuuzzi y Leonardo Lillo por su parte se refieren a que la actora “se hizo cargo de la Gerencia de Personas, especialmente de Relaciones Laborales y no le reconocieron nada, pero sí a Luis Adolfo”, sin embargo ninguno de ellos da cuenta de conocer algún reclamo formulado por la demandante por el cual se exige un bono o compensación económica por esta labor adicional cumplida en la Gerencia de Personas. No hay noticia del reclamo verbal realizado por la actora no consta de modo alguno este requerimiento haya llegado a los oídos del superior jerárquico, tampoco hay referencia a la época en que se formula ni a las circunstancias que precipitaron tal requerimiento. El único elemento de prueba escrito que podría asemejarse a un reproche lo constituye el correo electrónico de Katherine Cid a Leonardo Pozo Gte. Gral. Asunto comunicado presentación gerente de personas de 19 de octubre de 2018 que señala “*Y yo que me hice cargo de las relaciones laborales? ... parece que nadie se acuerda*”, sin embargo dicho correo es una respuesta al comunicado de presentación del Gerente de Personas y en particular el agradecimiento a Luis Adolfo Gómez García por la gestión como Gerente de Personas (I), sin que se haya hecho extensivo tal agradecimiento a la actora. Que el mencionado correo electrónico, como ya se dijo, constituye un reproche a la empresa por la falta de reconocimiento, más de modo alguno contiene un “justo reclamo”, como para servir de fundamento de una represalia contra la trabajadora que culmine con el despido vulneratorio denunciado.

DUODECIMO: Que así las cosas, la denunciante no ha justificado los presupuestos fácticos de la vulneración de las garantías fundamentales alegada, razón por la cual se rechazará la denuncia de tutela laboral y la indemnización adicional prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo.

DECIMO TERCERO: Que en subsidio de la tutela laboral, la demandante ha interpuesto demanda de nulidad del despido y/o despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones, alegando que el efecto de la nulidad –que no explica ni fundamenta- es que el despido es carente de causa o fundamento, por lo que sostiene que debe acogerse el recargo del 30 % o el 50% contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo y, consecuentemente alega además la ilegalidad o improcedencia o carencia de fundamento del descuento hecho al finiquito por



concepto de aportes del empleador al seguro de cesantía, lo que obligaría a su devolución o pago efectivo.

DECIMO CUARTO: Que conforma la misma demanda subsidiaria lo indica, la causal invocada por el empleador para poner término a la relación laboral que lo unía con la actora fue “el desahucio escrito del empleador” prevista en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, que según la carta se funda en el cargo que la actora detentaba como Gerente de Operaciones, que es de exclusiva confianza del empleador. Que tratándose de una facultad del empleador desahuciar al trabajador cuando invoca esta causal, que se justificó con los contratos de trabajo que la trabajadora se encontraba entre los sujetos pasivos de dicha norma, esto es, que “se trata de los trabajadores que tengan poder de representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes...” y habiéndose cancelado el finiquito que correspondía a la trabajadora, en su totalidad, el despido que afectó a la actora no es nulo porque sus cotizaciones previsionales y de seguridad social estaban pagadas al momento de la desvinculación y tampoco puede ser calificado de injustificado, improcedente, indebido o carente de causa puesto que el legislador no exige que el empleador justifique o fundamente el uso de esta prerrogativa. Por estas razones, se rechazaran, por improcedentes, los recargos legales del 30% o del 50% previstos en el artículo 168 del Código del Trabajo y la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía.

DECIMO QUINTO: Que la demandante sostiene que fue despedida el 22 de diciembre de 2017, sin previo aviso y con vulneración al fuero contemplado en los artículos 156 y 157 de la Ley 10.336, denominado fuero electoral. Conforme dichas normas, en lo que resulta aplicable al presente caso, “desde treinta días antes y hasta sesenta días después de la elección de Presidente de la República, las medidas disciplinarias de petición de renuncia y de destitución señaladas para los funcionarios fiscales y semifiscales en el Estatuto Administrativo, sólo podrán decretarse previo sumario instruido por la Contraloría General de la República y en virtud de las causales contempladas en dicho Estatuto.” Sostiene la actora que esta normativa es aplicable a los funcionarios de la Empresa de Correos de Chile por ser una entidad creada por el D.F.L. N° 10 de 1981 y que forma parte de la administración del Estado, aun cuando el personal de la Empresa se rija por las normas de la legislación laboral y personal común, tal como lo ha declarado la Contraloría General de la República en diversos Ordinarios, de lo que colige que el personal de la Empresa de Correos de Chile, se encuentra



afecto al fuero establecido por el artículo 156 de la ley 18.834. Que por su parte la demandada no desconoce la aplicación del fuero electoral a los trabajadores de Correos de Chile, pero luego de analizar diversos dictámenes del ente Controlador, llega a la conclusión que la restricción no es absoluta y que en la especie la desvinculación estaba permitida a la luz de la causal invocada.

DECIMO SEXTO: Que para resolver lo controvertido, el Tribunal tiene presente que es un hecho inconcuso que el despido que afectó a la actora le es comunicado durante las últimas elecciones presidenciales de 2017; que también está justificado que la demandada es una empresa que forma parte de la Administración del Estado, como lo indica el artículo 1° de la Ley 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración y que sus funcionarios se rigen en parte por el Estatuto Administrativo y en parte por las normas comunes contenidas en el Código del Trabajo y que el fuero electoral invocado no es técnicamente un fuero laboral de aquellos tratados en el artículo 174 del Código del Trabajo. Que rigiéndose los funcionarios de Correos de Chile por normas estatutarias, es indiscutible que les afecta el denominado “fuero electoral”, tal como se desprende de cinco Ordinarios de la Inspección del Trabajo acompañados por la actora que declaran la aplicabilidad de la Ley 10.336 a los trabajadores de la Empresa de Correos de Chile, cuestión que, además, era conocida por sus directivos de la empresa, tal como se refleja del correo electrónico de Luis Venegas Valenzuela del jueves 19 de mayo de 2016, que tenía como asunto FUERO POR PRIMARIAS, por el cual se informa como “novedades”, que “la Contraloría General de la República, con fecha de ayer 18 de mayo de 2016, emitió el Dictamen N° 36.951, mediante el cual hizo extensivo el fuero electoral de las elecciones municipales a las elecciones primarias del próximo 19 de junio, ergo, no podemos despedir a ningún trabajador a partir de mañana 20 de mayo y hasta el 18 de agosto, ambas fechas inclusive”. Que, hecha esta precisión, corresponde determinar si la actora efectivamente, como funcionaria de Correos de Chile estaba amparada por tal fuero, atendida la causal de despido invocada por la empresa. Que la parte demandante sostiene una aplicación absoluta y sin distinciones de la norma, sin embargo la demandada apela a una interpretación casuística y limitada de la norma, invocando una serie de Dictámenes de la Contraloría General de la República, particularmente el N° 41285 de 24 de noviembre de 2017. Que revisada esta última jurisprudencia administrativa emanada por el Órgano Contralor, en ella se ratifica la



aplicación de los artículos 156 y 157 de la Ley 10.336 a los funcionarios fiscales y semifiscales y, además interpreta el sentido y razón de la limitación de la facultad sancionatoria de parte de la autoridad, que no es otra que “proteger a los funcionarios de la aplicación de medidas disciplinarias expulsivas, en dichos períodos”, precisando que la aludida restricción afecta la imposición de sanciones disciplinarias de carácter expulsivo a que estén sujetos los servidores públicos –al incurrir en responsabilidad administrativa–, cualquiera sea el régimen estatutario que los regule, y aunque no sean idénticas a las mencionadas en el anotado artículo 156 de la Ley N° 10.336. Que el mismo instrumento ahonda en la situación de los funcionarios regidos por el Código del Trabajo y dictamina que la limitación en comento afecta la aplicación de las causales de caducidad contempladas en su artículo 160, toda vez que las conductas allí previstas constituyen imputaciones de acciones u omisiones en que aquellos pueden incurrir, que suponen responsabilidad administrativa y, consiguientemente, la eventual aplicación de una medida disciplinaria expulsiva, que requiere que la verificación de las conductas tipificadas sean determinadas a través de una breve investigación, en que se asegure el derecho a un racional y justo procedimiento. Que, además el Ente Controlador precisa que la restricción de que se trata –artículos 156 y 157 de la Ley 10.336– no resulta aplicable a aquellas desvinculaciones que se produzcan en virtud de los artículos 159 y 161 del Código del Trabajo, en atención a que las mencionadas causales de término del contrato de trabajo, si bien implican la separación del trabajador de su empleo, por su naturaleza, no resultan asimilables a las medidas disciplinarias expulsivas a que se refiere el artículo 156 de la aludida ley N° 10.336, toda vez que no suponen la afectación de la responsabilidad administrativa. Que a la luz de esta doctrina auténtica, es posible concluir que en el caso de marras, no ha podido operar el fuero electoral invocado, por cuanto la trabajadora fue desvinculada de su empleo por la causal denominada “el desahucio del empleador” contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, causal que es una mera prerrogativa del empleador y, que bajo ningún aspecto puede considerarse, ni asimilarse a una medida disciplinaria, máxime si la demandante jamás ha cuestionado su procedencia ni las atribuciones de quien la ejerció. Que, así las cosas, se rechazará la alegación en orden a que la actora se encontraba amparada por fuero electoral y la supuesta “nulidad” del despido, como asimismo, el lucro cesante demandado.



DECIMO SEPTIMO: Que también será desechada la alegación que efectúa el abogado de la demandante en sus observaciones a la prueba, en cuanto afirma que el despido de la actora, aun cuando se funda en la causal del desahucio del empleador por detentar un cargo de exclusiva confianza, sería injustificado por haberse producido durante el tiempo que la trabajadora se encontraba con fuero electoral y, en razón de ello solicita el recargo legal del 30%, como si se tratara de despido por necesidades de la empresa o el 50% por ser un despido injustificado. Se resuelve de esta forma por cuanto el razonamiento esbozado por el abogado al final del juicio y luego de rendida toda la prueba, no fue planteado de modo alguno en la demanda, ni tampoco resulta jurídicamente sostenible que el desahucio del empleador llegue a ser injustificado atendida la razón alegada, por cuanto se trata de una facultad potestativa del empleador y menos aún que se pretenda transformar en injustificado un despido por una supuesta infracción al fuero electoral, ya que jurídicamente, en el caso que fuere aplicable, acarrearía nulidad y el reintegro de la trabajadora, mas no el efecto alegado.

DECIMO OCTAVO: Que se rechazará el pago de 2 días de feriados legales compensatorios por los dos domingos trabajados los días de elecciones presidenciales con recargo del 50% por tratarse estos de 2 días domingos y el pago de la suma de \$284.611.- por concepto bono elecciones, en primer lugar, porque tales prestaciones no tienen el carácter de laborales o devengadas a consecuencia de la relación contractual habida entre las partes y, en segundo lugar y, a mayor abundamiento, por no estar comprendidas dichas prestaciones en la reserva de derechos efectuada por la actora en el finiquito, leído, firmado y ratificado ante Notario Público de 5 de enero de 2018, teniendo tal instrumento total poder liberatorio respecto de estos conceptos.

DECIMO NOVENO: Que la demandante también ejerce la acción de cobro del BONO DE GESTIÓN ANUAL por cuanto que con fecha 27 de octubre del año 2016 se suscribió anexo de contrato donde se señala que al tener renta variable podría percibir un bono por el periodo 2016 (bono de gestión anual único correspondiente al año 2016), que se pagaría durante el año 2017 que corresponde a 3 sueldos bruto, esto es, la suma de \$24.557.013.-, siempre que se dieran ciertas condiciones, que en los hechos se produjeron a saber: a. Resultado del Ejercicio ≥ 0 . b. 65% de cumplimiento de las metas descritas en el anexo de contrato y c. Relación contractual vigente al 31/12/2016. Que la demandada no desconoce el anexo contrato invocado por la actora y los requisitos de procedencia, sin embargo alega que el bono estaba supeditado al



cumplimiento de una serie de condiciones para la procedencia del mismo o “activadores” del bono, y que en la especie no se cumplió el primero de ellos, esto es, que el resultado del ejercicio 2016 fuese igual o superior a “0”.

Que, entonces, correspondía a la actora justificar la concurrencia de los tres activadores del bono que alega, para lo cual rindió prueba documental consistente en “Estados Financieros al 31 de diciembre de 2016 y 2015”, exhibición de documentos exigida a la demandada de Estado Financiero del ejercicio año 2016; Balance Tributario de 8 columnas al 31 de diciembre de 2016 y Calculo determinación de renta líquida año tributario 2017 o AT2017 que corresponde al año comercial 2016 (documento exigido por SII para la determinación de impuestos y es este el que se utiliza para la determinación de pagos a trabajadores) y anexo contrato individual de trabajo de 27 de octubre de 2016 y prueba testimonial. Que apreciada la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica, si bien permiten justificar los activadores del bono consistentes en el cumplimiento del 65% de las metas descritas en el anexo de contrato y la existencia de la relación contractual de la actora con la empresa vigente al 31/12/2016, la misma resulta insuficiente para justificar el Tercer indicador, esto es, que el resultado del ejercicio de la empresa fuese ≥ 0 . En efecto, de los estados financieros de la empresa al 31 de diciembre de 2016 y 2015 se desprende que el ejercicio resultó ser negativo, o sea inferior a 0, por lo que al figurar con pérdidas, no concurre el tercer requisito de procedencia del bono anual demandado, cuestión que resulta concordante con la declaración del testigo de la demandada con Christian Felipe Pérez Flores, que detenta el cargo de Gerente de Administración y Finanzas quien afirma que en los años 2016 y 2018 hubo pérdidas, o sea que los resultados fueron menor que “0” y que no se pagó ningún bono, lo que fue incluso corroborado por el testigo de la trabajadora don Leonardo Andrés Lillo Guerrero quien afirma que “a nadie se le pagó el bono, que ningún trabajador directivo lo recibió”. Que la hipótesis planteada por la actora en las observaciones a la prueba en orden a que Correos de Chile si tuvo utilidades y que de la renta líquida obtenida había que descontar las provisiones y por ello le correspondía el bono, a pesar que ningún directivo de la empresa lo recibió ese año, todo ello debió ser justificado con un informe pericial, de cuya confección la actora se desistió. Que por lo razonado, el Tribunal estima impertinente hacer efectivo el apercibimiento contenido en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, respecto de la documentación contable que no fue exhibida por la demandada. Que así las cosas, la actora no logró acreditar la concurrencia de los tres



requisitos que activaban el bono de gestión único anual correspondiente al año 2016, razón por la cual se rechazará la demanda por este concepto.

VIGESIMO: Que, las pruebas rendidas han sido analizadas conforme a las reglas de la sana crítica y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones referidas precedentemente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 161, 162, 168, 453, 454, 485, 486, 489, 490, 491, 493 y 495 del Código del Trabajo, Ley 10.336 se resuelve:

I.- Que se rechaza la excepción de caducidad promovida por la demandada.

II.- Que se rechaza, en todas sus partes, la denuncia de tutela de derechos fundamentales, con ocasión del despido y la demanda subsidiaria de nulidad del despido y/o despido injustificado, indebido o improcedente, impetrada por el abogado Gabriel Milla Guerrero en representación de la denunciante KATHERINE CID NAHUM en contra de la demandada EMPRESA DE CORREOS DE CHILE.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada la presente sentencia, devuélvanse los documentos a las partes a sola petición verbal.

Regístrese y notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

RIT: T -226- 2018.

RUC: 18-4-0087787-0

Dictada por doña Maritza Regina Vásquez Díaz, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

