

Santiago, treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno.

Vistos:

En autos RIT T-727-2018, RUC 1840155762-4, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, por sentencia de primero de julio de dos mil diecinueve, se rechazó la excepción de incompetencia absoluta y se acogió la denuncia de tutela de derechos fundamentales deducida por doña Constanza Fernanda Astorga Lizama en contra de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, declarando que la no renovación de la contrata obedeció a motivos de discriminación en razón de su sexo, vinculado a los derechos de maternidad, ordenando a la demandada pagar la suma de \$13.900.110, por concepto de indemnización tarifada del artículo 489 del Código del Trabajo, con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del mismo cuerpo legal, desestimando la pretensión de daño moral.

Contra este fallo la demandada dedujo recurso de nulidad, que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, por sentencia de veintisiete de septiembre de dos mil diecinueve, decisión respecto de la cual interpuso el recurso de unificación de jurisprudencia que pasa a analizarse.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que se solicita unificar dice relación con determinar *“la aplicación de las normas laborales, en particular, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, a funcionarios públicos de las Fuerzas Armadas, en particular a funcionarios a contrata de la Dirección General del Territorio Marítimo y Mercante, que tienen un estatuto especial en el que se regula expresamente su desvinculación”*.



Tercero: Que el recurrente sustentó su arbitrio en que es errada la interpretación efectuada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, en cuanto estimó que los juzgados laborales son competentes para conocer de las acciones de tutela laboral deducidas por funcionarios públicos, no obstante reconocer la existencia de fallos de tribunales superiores de justicia que sostienen lo contrario.

Afirma, en síntesis, que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo, las relaciones entre empleadores y los trabajadores se regulan por dicho cuerpo legal y sus leyes complementarias, excluyendo expresamente a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, y a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, lo que ocurre en la especie, pues la actora conformaba el personal de las Fuerzas Armadas que, por expresa disposición del artículo 4 de su Ley Orgánica Constitucional y de los artículos 2 y 138 del Estatuto del Personal –Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1997-, se les aplica un estatuto especial y diferenciado, que forman parte del derecho público, razón por la cual le es inaplicable el procedimiento de tutela de derechos fundamentales contemplado en el Código del Trabajo, tal como determinó la sentencia de contraste que acompaña, dictada el 16 de octubre de 2017, por la Corte de Apelaciones de Santiago, en autos Rol N° 848-2017, que llamada a pronunciarse sobre similar materia de derecho, señaló “...de las normas citadas, solo cabe concluir que el legislador, atento a la especial función que cumplen las Fuerzas Armadas, estableció un régimen especial para las relaciones entre los miembros de éstas y sus superiores”, agregando que “...lo que no puede equipararse a la relación laboral común entre un trabajador y un empleador...” lo que se explica “...por la especial función que cumplen los funcionarios de las Fuerzas Armadas para el país”. Asimismo, agrega que “...si la actora era funcionaria de las Fuerzas Armadas y se encuentra sometida a un estatuto propio para dichos funcionarios, no tiene aplicación el Código del Trabajo y, en consecuencia, tampoco el estatuto de tutela laboral contemplado en sus artículos 485 y siguientes, máxime cuando el artículo 486 señala que cualquier trabajador podrá recurrir de tutela laboral si considera “lesionado derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral”, y queda claro que las relaciones jurídicas de los funcionarios



de las Fuerzas Armadas que tienen una legislación especial, entre los cuales se cuenta la demandante, escapan de la jurisdicción laboral.

Cuarto: Que, al contrario del fallo indicado, la sentencia recurrida refiriéndose a la causal contenida en el artículo 478 letra a) del Código del Trabajo, decidió que la de base no incurrió en el vicio denunciado, teniendo en consideración que “ *...en forma reiterada nuestro máximo Tribunal, ha resuelto que el estatuto de tutela laboral resulta aplicable a los funcionarios públicos, tal como se aprecia en un fallo reciente recaído en el Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rol N° 4.890-19 recaído en la causa caratulada: “Tudesca Órdenes en contra del Fisco de Chile y del Ejército de Chile” en por sentencia de fecha 13 de junio del año en curso, la Cuarta Sala de la Corte Suprema, resolvió: “Que esta Corte, mediante diversas sentencias, como sucede, a vía ejemplar, con aquellas dictadas en los autos ingreso números 10.972-13, 5.716-15 y 652.918-16, ha sostenido que el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas de dicho ámbito, que están reconocidos a toda persona por la Constitución Política de la República, norma jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo. Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 del Código del Trabajo y 4 de la Ley N° 18.834, la relación entre un funcionario público y el Estado es una de tipo laboral aunque sujeta a un estatuto especial, de manera que no resulta procedente privarlo de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el sólo hecho que las referidas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo -y no a un decreto de nombramiento- o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección -términos que utiliza el artículo 4° citado- como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública”.*

Asimismo, agregó que “*...Desde esta perspectiva, entonces, no existe impedimento para aplicar las normas de tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que -como se dijo- también poseen los referidos funcionarios. Así las cosas, debe concluirse que el*



Juzgado de Letras del Trabajo es competente para conocer de las demandas de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de una contrata, toda vez que el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, lo habilita para tomar conocimiento de las “cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales” y la acción de tutela laboral, ejercitada por un funcionario público que denuncia una conducta de su empleador que, a su juicio, afecta sus derechos fundamentales es, precisamente y a la luz de lo preceptuado en el artículo 485 del Código del Trabajo, una de aquellas “cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales”, que la referida judicatura está llamada a resolver, conforme a la interpretación de la normativa laboral que aquí se ha venido desarrollando”.

Continúa señalando que “... Así las cosas, atendida la entidad y naturaleza de los derechos que por esta vía se pretende proteger, los que deben considerarse “inviolables en cualquier circunstancia”, no existe una razón jurídica valedera para excluir de su aplicación a toda una categoría de trabajadores, como son los funcionarios públicos, particularmente si se toma en consideración que los elementos de subordinación y dependencia propios de la relación laboral, se dan fuertemente en el contexto de las relaciones del Estado con sus trabajadores, siendo éste un espacio en el cual la vigencia real de los derechos fundamentales puede verse afectada a consecuencia del ejercicio de las potestades del Estado empleador”, desestimando la causal en comento al concluir que el Juzgado de letras del trabajo, era competente para conocer de la materia de autos.

Quinto: Que de lo expuesto queda de manifiesto la existencia de distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, a saber, la competencia de los juzgados del trabajo para aplicar el procedimiento de tutela de derechos fundamentales contemplado en el artículo 485 del Código del Trabajo, a un funcionario público que se desempeña para un órgano de la Administración del Estado, en particular la Dirección General del Territorio Marítimo y Mercante, dependiente de las Fuerzas Armadas.

Sexto: Que la materia de derecho propuesta constituye una cuestión jurídica respecto de la cual, en la actualidad, no hay diferentes interpretaciones. En este sentido la sentencia impugnada se ajusta al modo en que el asunto ha sido resuelto por esta Corte a partir de la dictada en el recurso de unificación ingreso N° 10.972-2013 de 30 de abril de 2014, en el sentido que los tribunales



laborales son competentes para conocer de aquellas demandas por tutela interpuestas por funcionarios públicos, por las reflexiones que se dirán.

Séptimo: Que la tutela laboral es un procedimiento nuevo y especial, introducido por la Ley N° 20.087, con el objeto específico de proteger al trabajador. Se trata, en definitiva, de un mecanismo o conjunto de reglas que permite al trabajador reclamar el resguardo y la protección jurisdiccional de sus derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral, cuando aquellos se aprecien lesionados por el ejercicio de las facultades del empleador.

Dicha modalidad aparece como la culminación de un proceso tendiente a introducir reglas sustantivas, orientadas a explicitar y reforzar la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, como las relativas a la prohibición de las discriminaciones (artículo 2° del Código del Trabajo) y las que consagraron la idea de ciudadanía laboral en la empresa (artículo 5° del mismo cuerpo legal), en cuanto se reconoce la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales, en el seno de la relación de trabajo. En ese contexto y en busca de la vigencia efectiva en su ejercicio, las normas de tutela consagradas vienen a colmar ese vacío al establecer una acción específica para salvaguardarlos, abriendo un espacio a lo que se ha denominado la “eficacia horizontal” de esa clase de derechos.

Octavo: Que, en primer lugar, se debe tener presente que el artículo 1° del Código del Trabajo, señala:

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

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

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

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



También, que el artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio de Defensa Nacional –Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas- *“contiene las disposiciones que regulan la vinculación jurídica entre el Estado y el personal de las Fuerzas Armadas, desde el ingreso a estas Instituciones hasta el término de su carrera profesional”*. A su vez, que el artículo 118 dispone que *“el personal estará sujeto a las obligaciones y prohibiciones establecidas para los empleados de la Administración Civil del Estado en la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, en cuanto fuere procedente”*. Por su parte, el artículo 1 de la Ley N° 18.948 –Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas- estatuye que *“derivado de las particulares exigencias que impone la función militar y la carrera profesional, los organismos y el personal que la desarrollan, así como sus institutos de formación profesional, se ajustarán a normas jurisdiccionales, disciplinarias y administrativas que se establecen en esta ley y en la legislación respectiva”*.

Noveno: Que, en la especie, la sentencia recurrida de nulidad dejó asentado que la demandante fue funcionaria a contrata, grado X, en el Departamento de Adquisiciones de la Dirección General del Territorio Marítimo y Mercante de la Armada de Chile.

Décimo: Que, en consecuencia, si bien el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo excluye de la aplicación de sus normas a las personas que indica, en la medida que se encuentren sometidas por ley a un estatuto especial, cuyo es el caso de los funcionarios de la Administración del Estado como la demandante, según se anotó, lo cierto es que el inciso tercero de la referida norma prevé la posibilidad de que a *“los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente”*, les sean aplicables las normas del Código del Trabajo, si concurren los siguientes requisitos, copulativos, a saber, que se trate de materias o aspectos no regulados en sus respectivos estatutos y, enseguida, que no fueren contrarias a estos últimos.

Undécimo: Que, en relación al primero de los requisitos antes señalados, es posible determinar que revisadas las disposiciones de los cuerpo legales que rigen la relación de la actora con la demandada, esto es, la Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas –N° 18.948-, el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 –Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas-, el Código de Justicia Militar, el Decreto 1.445 -Reglamento de Disciplina de las Fuerzas Armadas- y el Estatuto Administrativo –aplicación supletoria-, no se advierte que contenga normas que



regulen un procedimiento jurisdiccional especial para conocer y resolver denuncias de vulneración de derechos fundamentales que afecten a los funcionarios en el ámbito de la relación de trabajo. En efecto, el procedimiento especial de reclamo consagrado en el artículo 160 del Estatuto Administrativo es uno de carácter administrativo que conoce la Contraloría General de la República, por vicios de legalidad que pudieren afectar los derechos conferidos a los funcionarios en dicho estatuto. Por su parte, el artículo 3 del Reglamento de Disciplina de las Fuerzas Armadas instituye que *“a todo militar se le permite reclamar, de acuerdo con las prescripciones de este Reglamento, toda vez que lo haga ante quien corresponda, por conducto regular, y guardando las formas de respeto debido a sus superiores”*; por su parte, el artículo 4 señala que *“se entenderá por “conducto regular” la serie de autoridades directas, jerárquicamente escalonadas, que forman el camino normal que deben seguir las órdenes ...”*. Lo anterior significa que los miembros de las Fuerzas Armadas no tienen acceso a la jurisdicción, sino sólo a la revisión administrativa del órgano contralor, en un caso, o de sus superiores, en el otro, cuestión esencial que hace que ambos procedimientos no resulten homologables, sin perjuicio que, además, la materia objeto del reclamo administrativo se limita a los vicios o defectos de que pueda adolecer un acto administrativo, en tanto que el que contempla el reglamento dice relación con los problemas que se produzcan en el marco del cumplimiento de los deberes propiamente militares, en circunstancias que el procedimiento de tutela laboral comprende cualquier acto ocurrido en la relación laboral que, como consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador, implique una lesión en los derechos fundamentales del trabajador, en los capítulos que especifican los incisos 1° y 2° del artículo 485 del Código del Trabajo.

En consecuencia, las reflexiones precedentes conducen a sostener que se cumple el primer requisito previsto en la norma, cual es que exista un vacío legal en el estatuto especial, respecto de una materia o aspecto que sí se encuentra regulado en el Código del Trabajo, como es el procedimiento de tutela laboral a través del cual se busca proteger al trabajador, por la vía jurisdiccional, en el goce o disfrute de sus derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

Duodécimo: Que, tocante al segundo requisito previsto en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, que exige que las normas que habrían de aplicarse en forma supletoria no sean contrarias a las disposiciones del estatuto especial, es menester señalar que tampoco se encuentra en los cuerpos legales



que regulan la relación de la demandante con la Armadas de Chile algún capítulo o norma que pugne con la protección de sus derechos fundamentales y, es que no se advierte cómo normas protectoras de dichos derechos podrían ser incompatibles con lo dispuesto en los estatutos especiales que rigen a los funcionarios públicos, y en particular a los miembros de las Fuerzas Armadas, toda vez que es dable asumir que el Estado, en cuanto empleador, ha de cumplir con el deber de asegurar el pleno respeto de los derechos fundamentales de que también son titulares los funcionarios que trabajan en la Administración del Estado.

En ese sentido, no cabe contraponer lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, que establece que el personal de las Fuerzas Armadas se regirá por las normas estatutarias en cuanto al ingreso, deberes, derechos, responsabilidad y cesación de funciones, con el procedimiento de tutela laboral, toda vez que éste tiene por objeto la defensa de los derechos fundamentales del trabajador en dicho ámbito y, en ningún caso, modificar u obviar el estatuto laboral que rige a los funcionarios de dicha institución, respecto de quienes lo que se pretende es aplicar un mismo estándar en cuanto al respeto de los derechos fundamentales por parte del empleador.

En consecuencia, satisfechos los requisitos establecidos en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, no existe inconveniente para la aplicación supletoria de las normas que se consagran en el párrafo 6° del Título I del Libro V del referido cuerpo legal, respecto de la tutela de derechos fundamentales, a los funcionarios que se encuentran sujetos al Estatuto Administrativo.

Decimotercero: Que la conclusión anterior guarda armonía con lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, que establece que el procedimiento de tutela laboral *“se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores”*. En efecto, el lenguaje utilizado en el inciso tercero del artículo 1° del cuerpo legal citado, no deja lugar a dudas en cuanto a que los funcionarios públicos, en este caso, los miembros del Ejército de Chile, deben ser considerados también trabajadores, toda vez que luego de enunciarse, en el inciso segundo, los órganos a los cuales no se les aplicarán las normas del Código del Trabajo -entre los que se menciona a los funcionarios de la Administración del Estado, del Congreso Nacional, del Poder Judicial y de las empresas del Estado-, se indica, en el inciso tercero, *“Con todo, los trabajadores*



de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código”, sin hacer distinción de ninguna especie en cuanto al tipo de entidad a que se refiere el inciso segundo.

Lo anterior está en concordancia, además, con la forma en que está concebida la excepción a la regla del inciso primero del artículo 1° del cuerpo legal citado; regla que es de carácter general, por la que se sujeta las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores a las normas del Código del Trabajo y la excepción contenida en el inciso segundo, se refiere a una situación particular, que excluye a determinados trabajadores de la norma general. Así, el inciso segundo dispone que “estas normas no se aplicarán, *sin embargo*, a los funcionarios de la Administración del Estado”, lo que quiere decir que, no obstante ser trabajadores, quedarán sometidos en sus relaciones con el Estado, a la ley especial que los regule. La expresión “sin embargo” utilizada en este contexto, es ilustrativa y permite reforzar lo que se viene diciendo, ya que implica que aun cuando la hipótesis es la reseñada en el inciso primero -es una *relación laboral entre* empleador y trabajador- se establecerá respecto de ella una solución distinta. Entenderlo de otra manera, haría inútil la expresión en comentario.

Decimocuarto: Que, una vez entendido que la relación entre un funcionario público y el Estado es una de naturaleza laboral, aunque sujeta a un estatuto especial, no resulta procedente privar a los primeros de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el sólo hecho de que las citadas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección -términos que utiliza el artículo 4° citado- como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública.

Desde esta perspectiva, entonces, tampoco existe impedimento para aplicar las normas de tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que -como se dijo- también poseen los referidos funcionarios.

Decimoquinto: Que así, por lo demás, fue entendido por el legislador nacional a partir de la dictación de la Ley N° 21.280, promulgada con fecha 9 de



noviembre de 2020, que interpretó el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, respecto del ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios de la Administración del Estado.

En efecto, el artículo 1 de dicho cuerpo legal, sostiene: *“declárase interpretado el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo en el siguiente sentido: Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos”*.

Decimosexto: Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado que la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio es la sostenida por la sentencia impugnada, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser desestimado.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada contra la sentencia de veintisiete de septiembre de dos mil diecinueve, dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 29.884-2019.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., y los Abogados Integrantes señores Pedro Águila Y., y Gonzalo Ruz L. No firma el Ministro señor Blanco, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios. Santiago, treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno.





KXMRXXKDSL

En Santiago, a treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

