

Santiago, veintidós de junio de dos mil veintiuno.

Vistos:

En autos RIT T-1-2019, RUC 1940162349-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de Porvenir, por sentencia de siete de agosto de dos mil diecinueve, se rechazaron las excepciones planteadas y se acogió la demanda de tutela laboral de derechos fundamentales, interpuesta por don Nicolás Fernando Meyer Canto en contra del Fisco de Chile, por lo que se dispuso el pago de una indemnización y las demás medidas reparatorias que se indican.

En contra de esa decisión el denunciado interpuso recurso de nulidad, invocando como causales de invalidación, una en subsidio de la otra, aquellas establecidas en los artículos 478 letras a), e) y b) del Código del Trabajo; y una sala de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, por decisión de cinco de noviembre de dos mil diecinueve, lo rechazó.

Respecto de este fallo la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe, con costas.

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 en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el 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 fidedigna de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual el recurrente solicita se unifique la jurisprudencia, consiste en determinar si los tribunales de letras del trabajo son competentes para conocer de una acción de tutela de derechos fundamentales interpuesta por un funcionario público regido por un estatuto especial, en particular, por la Ley N°18.948 Orgánica Constitucional de Fuerzas Armadas.

Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en los fallos que apareja para efectos de su cotejo, que corresponden a los dictados por esta Corte



en los autos números 1.972-2011, 12.712-2011, 5.669-2015 y 14.796-2018, y por las Cortes de Apelaciones de Santiago, Concepción y Temuco, en las causas ingreso números 848-2017, 137-2011, y 115-2011, respectivamente.

En los primeros, se sostiene que el Estatuto Administrativo contiene su propia regulación en cuanto a las calidades funcionarias y a las causales de expiración en los cargos, disposiciones que rigen de manera preferente a quienes integran una dotación como la del caso, excluyendo el imperio del derecho laboral común en esos asuntos; agregando que el artículo 485 del Código del Trabajo señala 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 que allí se precisan, es decir, incide en la vinculación surgida en los términos de los artículos 7° y 8° del mismo texto legal y, en caso alguno, en la relación estatutaria a la que se someten los funcionarios públicos a contrata, cuyo contenido está dado por las disposiciones de su propio estatuto, esto es, la Ley N° 18.834, por lo que los juzgados laborales son incompetentes absolutamente, en razón de la materia, para conocer de una demanda de tutela de derechos laborales sustanciales incoada por funcionarios públicos designados en calidad de contrata; mientras que en los que conforman el segundo grupo, se reitera la aplicación de tal criterio, privilegiando las normas estatutarias por sobre las establecidas en la citada codificación.

Tercero: Que la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo la demandada, en lo pertinente, sobre la base del motivo consagrado en el artículo 478 a) del Código del Trabajo.

Como fundamento del pronunciamiento, se invocó jurisprudencia emanada de la Corte Suprema, que admite la aplicación de la normativa que consagra el procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos, agregando que se trata de la defensa de derechos básicos de un servidor público, sin que el Fisco haya demostrado que el estatuto especial al que se encuentra sometido le ofrezca una acción y un procedimiento semejante, y que el fallo del Tribunal Constitucional que cita el recurrente tiene un alcance definido, quedando circunscrito al caso en que fue declarada la inaplicabilidad, que, por lo demás, no se refiere al artículo 420 letra a) del Código del Trabajo.

Cuarto: Que, no obstante constatarse la existencia de pronunciamientos diversos emanados de tribunales superiores de justicia respecto de dicha materia



de derecho, habida cuenta, en particular, de lo resuelto en los ofrecidos por la recurrente para su cotejo y en el que se impugna, lo cierto es que esta Corte considera que no procede unificar jurisprudencia, por cuanto, coincide en la decisión que estimó que el tribunal del trabajo es competente para conocer de la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por un funcionario de la Administración del Estado, como lo ha declarado en decisiones previas.

Quinto: 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, y más recientemente en los antecedentes 34.026-2019, 11.298-2021 y 11.422-2021, 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 sustanciales 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 servir una función pública. 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 primordiales 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 esenciales 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 sosteniendo.

De esta manera, 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 elementales puede verse afectada a consecuencia del ejercicio de las potestades del Estado empleador.

Por otro lado, si bien es posible discernir la existencia de recursos administrativos para reclamar de situaciones de discriminación, es palmario que aquellos no ocupan el mismo lugar que los judiciales en la garantía de los derechos de las personas. Esto es algo que reconoce la propia Constitución Política, al garantizar en su artículo 38 que cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado pueda reclamar ante los tribunales que determine la ley. Se trata entonces de un asunto que el Estatuto Administrativo no regula. El Código del Trabajo sí lo hace. En consecuencia, de conformidad con el artículo primero del Código de Trabajo, resulta aplicable en la relación funcionaria el procedimiento de tutela laboral que establece el Código del Trabajo.

Más aún, frente a la discusión que ha motivado el punto, la corrección de la lógica interpretativa antes descrita ha tenido reconocimiento legislativo mediante la promulgación de la ley 21.280, de 30 de octubre de 2020, que expresamente reconoce la aplicación del procedimiento de tutela laboral “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”, con lo que la discusión queda legal y definitivamente zanjada, tesis a la cual esta Corte adscribe.

Sexto: Que, por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que el juzgado de letras del trabajo es competente para conocer de la demanda de autos, toda vez que el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, lo habilita para conocer de la acción de tutela laboral, ejercitada por un funcionario público que denuncia una conducta de su empleador que, a su juicio, afecta sus derechos.

Séptimo: Que, en estas condiciones, no yerra la Corte de Apelaciones de Punta Arenas al decidir como lo hizo, por lo que corresponde desestimar el recurso en examen.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia de cinco de noviembre de dos mil diecinueve.

Regístrese y devuélvase.

N° 36.835-2019

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 Diego Munita L., y Gonzalo Ruz L. No firma el ministro señor Blanco y el abogado integrante señor Munita, obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicio el primero y por estar ausente el segundo. Santiago, veintidós de junio de dos mil veintiuno.





En Santiago, a veintidós de junio de dos mil veintiuno, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

