

Concepción, seis de noviembre del año dos mil diecinueve.

## VISTO

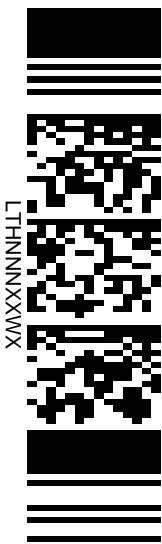
Recorre de nulidad la abogada María Angélica Ortiz Rifo, por la demandada Gobierno Regional del Bío Bío, en contra de la sentencia definitiva de fecha 27 de mayo de 2019, que acogió la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales presentada por doña Ana María Barrientos Figueroa.

Funda su recurso en las causales del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, en cuanto a que la sentencia hubiere sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. En subsidio aquella contenida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación al artículo 459 N°4, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501 inciso final, específicamente, en lo relativo a la omisión del análisis de toda la prueba rendida y; por último, y en subsidio de todo lo anterior, la contenida en el artículo 477 segunda parte, en cuanto a que la sentencia hubiere sido dictada con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, respecto de las normas contenidas en los artículos 489 y 168 del Código del Trabajo.

A la vista de la causa se presentó la abogada María Angelina Ortiz Rifo por la denunciada instando por que se acoja su recurso interpuesto contra la sentencia recurrida y se dicte sentencia de reemplazo.

## CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Que, deduce recurso de nulidad la demandada Gobierno Regional del Bío Bío, en contra de la sentencia definitiva de fecha 27 de mayo de 2019, que acogió la denuncia de tutela laboral por

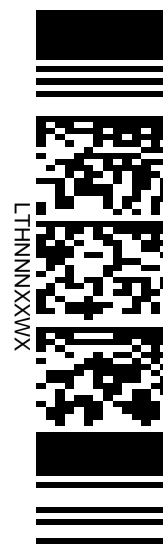


vulneración de derechos fundamentales presentada por doña Ana María Barrientos Figueroa.

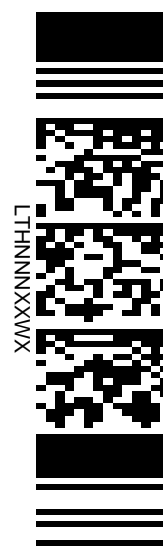
Como causal principal impetra la de la letra b) del artículo 478 del estatuto laboral y, al efecto, expresa que el juez del trabajo se pronuncia en el románico II sobre la “Competencia del Juzgado del Trabajo para conocer de la denuncia de la actora”, en este apartado el sentenciador reconoce que no existe norma que haga aplicable la tutela de derechos fundamentales a los funcionarios públicos, indicando de forma expresa que existe una necesidad de regulación, pues actualmente dicha pretensión únicamente constituye un proyecto de ley.

Refiere que la sentencia impugnada señala que “hay consenso a nivel político en la necesidad de hacer aplicable este procedimiento a trabajadores del sector público, lo que se ha concretado en la moción parlamentaria de los entonces senadores señora Allende y señores De Urresti, Harboe, Lagos y Letelier, que hace aplicable a los funcionarios públicos y municipales la tutela laboral contemplada en el Código del Trabajo para la protección de garantías fundamentales. Debate que nuevamente se ha puesto en la palestra debido al reciente y único fallo del Tribunal Constitucional que acogió una acción de inaplicabilidad declarando inconstitucional las normas del Código del Trabajo que sustentan la doctrina jurisprudencial antes mencionada, ello ha conllevado un debate parlamentario que ha reactivado el proyecto de ley que hace aplicable la tutela del Código del Trabajo a los funcionarios públicos, que se encuentra en el segundo trámite constitucional en la Cámara de Diputados, con Informe de la Excma. Corte Suprema”.

Añade que en estos párrafos queda de manifiesto que: a) Existe la necesidad de hacer aplicable este procedimiento a trabajadores del sector público; ergo, actualmente dicho procedimiento no es aplicable al sector público. b) Existe un proyecto de ley que hace aplicable la tutela del Código



del Trabajo a los funcionarios públicos, ergo, actualmente no lo es. Entonces, queda claro que existe consenso en que existe una ausencia de regulación, la siguiente pregunta consiste en determinar si esta ausencia constituye un vacío legal, o bien, simplemente la Institución no existe en tal o cual rama del Derecho. De tratarse de un vacío legal, y existiendo norma de remisión expresa (inciso 3° del artículo 1° del Código del Trabajo), no sería necesario “regular” la materia. Ahora, por el contrario, si es la institución misma la que no existe, pero se considera a nivel político y legislativo que, si debiese existir, claramente nos encontramos frente a una necesidad de regulación. Regulación es distinto de remisión, regular en este caso significa adaptar una institución dentro de una rama del derecho distinta a aquella para la que fue creada, en este caso, la tutela de derechos fundamentales del Código del Trabajo dentro del sistema Público. Un trabajador no se relaciona con su empleador del mismo modo que un funcionario, el funcionario no se encuentra sujeto a subordinación y dependencia, se encuentra sujeto a jerarquía y grado; la dinámica de vida al interior de una empresa es distinta a la de un Servicio Público; los principios que rigen las relaciones entre ambos agentes también son distintos; y muy especialmente, se rigen por cuerpos normativos diferentes. No es jurídicamente correcto recurrir a una norma excepcionalísima para ampliar la competencia de un tribunal especial, menos aun cuando la historia de esta misma norma deja en claro que ese no era su espíritu. Señala que nadie podría estar en contra del resguardo de las garantías fundamentales de nuestros funcionarios públicos. Sin embargo, son legítimas las prevenciones respecto de la vía para conseguir esta tutela, su procedencia, requisitos, condiciones, tribunales competentes, y especialmente sanciones, recordando que todo régimen sancionatorio es de derecho estricto y de interpretación restrictiva.



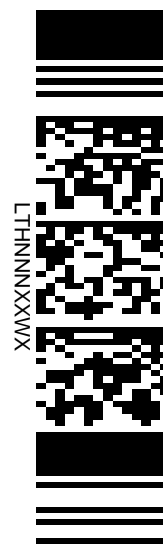
Expresa que el sentenciador incurre en una abierta contradicción al principio lógico de la no contradicción, desde que, si dos juicios se contraponen, implica que ambos no pueden ser verdaderos, porque una misma cosa no puede ser dos cosas a la vez, o algo que es, no puede no ser al mismo tiempo.

Los juicios contrapuestos en esta parte del fallo son determinantes a la hora de resolver, desde que pese a reconocer indirectamente, o a contrario sensu, la no aplicación de las normas de la Tutela del Código del Trabajo a los funcionarios públicos, de todas maneras, las aplica, y condena, sancionando a mi representada con todas y cada una de las indemnizaciones de naturaleza laboral que contiene el artículo 489 en relación al artículo 168.

Explica que el vicio ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo si el sentenciador no hubiese contrariado los principios de la lógica, y en cambio hubiese seguido los hechos fijados como efectivos, no habría podido menos que concluir que al no ser aplicables, aún, las normas de tutela de derechos fundamentales a los funcionarios públicos, el tribunal carecía de la competencia necesaria para determinar si tal vulneración fue efectiva o no, y sus consecuencias sancionatorias.

Solicita que se acoja el presente recurso de nulidad por la causal invocada y se invalide la sentencia impugnada, dictando otra en su reemplazo que rechace en todas sus partes la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y subsidiaria de despido injustificado.

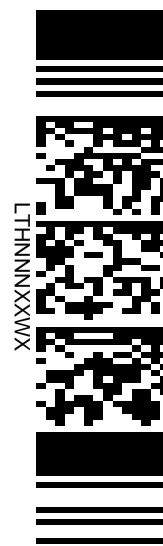
**SEGUNDO:** Que, el recurso de nulidad es un medio de impugnación procesal de carácter extraordinario, de derecho estricto y de invalidación que procede sólo contra las sentencias definitivas y por las causales expresamente señaladas en la ley y su objeto es invalidar total o



parcial el procedimiento junto con la sentencia definitiva o sólo esta última en su caso. Consecuente con lo anterior, el legislador ha establecido una serie de requisitos para que el recurso de nulidad pueda prosperar, debiendo la parte que lo deduce, junto con dar cumplimiento a las exigencias contempladas en el artículo 479 del Código del Trabajo, formular peticiones concretas, todo lo cual, fija la competencia de esta Corte.

**TERCERO:** Que, el artículo 478 del Código del Trabajo dispone que es posible anular el fallo del juez del trabajo, cuando en él existiere una infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a la sana crítica. De este modo, el tribunal superior debe constatar que en el razonamiento que le sirve de base al fallo del juez del trabajo se haya respetado la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, lo que debe quedar expresado en la formulación de la sentencia definitiva, tarea que exige un análisis conciso y detallado de la construcción de las argumentaciones que han llevado al juez a sentenciar en uno u otro sentido, y que evidentemente va más allá de verificar que en la sentencia se ha realizado una simple relación de las pruebas rendidas.

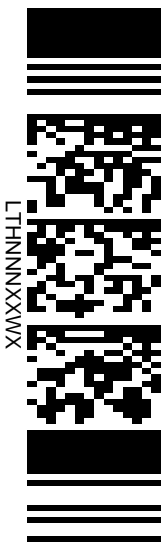
**CUARTO:** Que, como se ha dicho, el recurrente ha invocado, como causal principal de nulidad la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en relación con el artículo 456 del Código del Trabajo. A su turno, el artículo 456 del Código del Trabajo dispone que el tribunal debe apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica e impone las siguientes exigencias: a) debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestimen y; b) en general, debe tomar en



especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca, lógicamente, a la conclusión que convence al sentenciador.

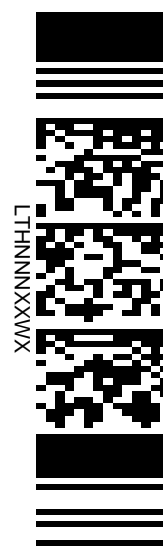
**QUINTO:** Que, conforme al citado artículo 456 del Código del Trabajo, el sistema de la sana crítica no admite la posibilidad que el tribunal lleve a cabo actuaciones antojadizas y/o arbitrarias, que no se condigan con el respeto de los derechos fundamentales de los litigantes. De este modo, el sistema se encuentra construido sobre el reconocimiento expreso de ciertas barreras limitantes del desborde de las atribuciones del sentenciador, las que principalmente son el respeto de las reglas básicas impuestas por la lógica, razones científicas, técnicas o las máximas de la experiencia. El tribunal debe expresar con claridad y precisión el desarrollo del fundamento de la decisión adoptada, lo que permite el control de la misma y su aceptación por los afectados, como, asimismo, la adecuada presentación de recursos por las partes del litigio, según sea el caso.

**SEXTO:** Que, reiteradamente se ha sostenido por nuestra Excma. Corte Suprema que la forma de apreciar la prueba, de acuerdo a las reglas de la sana crítica es materia propia de los jueces del grado, constituye una facultad que les compete en forma exclusiva y que no admite, en general, revisión por medio del recurso de nulidad, salvo que en tal ponderación y establecimiento subsecuente de los hechos se hayan infringido las leyes reguladoras de la prueba, esto es, las normas científicas, técnicas, simplemente lógicas o de experiencia en cuya virtud se asignó valor o desestimaron los elementos de convicción aportados al litigio y, el principio lógico de la contradicción es, junto con el principio de identidad y el principio del tercero excluido, una de las leyes clásicas del pensamiento lógico que rigen toda forma correcta de pensamiento. En lógica, una



contradicción es una incompatibilidad entre dos o más proposiciones. Por ejemplo, las oraciones «llueve y no llueve» y «ni llueve ni truena, pero llueve y truena» expresan contradicciones. El principio también tiene una versión ontológica: nada puede ser y no ser al mismo tiempo y en el mismo sentido; y una versión doxástica: nadie puede creer al mismo tiempo y en el mismo sentido una proposición y su negación. En esencia este principio nos lleva a aceptar la afirmativa o la negativa, pero no ambas simultáneamente; esto se establece en la formulación rigurosa de dicho principio: Un enunciado y su negación no pueden ser verdaderos al mismo tiempo ni en las mismas circunstancias. En resumen, el principio de no contradicción, o a veces llamado principio de contradicción, es un principio clásico de la lógica y la filosofía, según el cual una proposición y su negación no pueden ser ambas verdaderas al mismo tiempo y en el mismo sentido.

**SÉPTIMO:** Que, como primera cuestión, el juez de fondo en el capítulo II se refiere a la competencia del Juzgado del Trabajo para conocer de la denuncia de la actora y, al efecto, explica que la excepción debe ser rechazada, pues como lo ha resuelto jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia en forma reiterada, los Juzgados del Trabajo son competentes para conocer de la acción de tutela deducida por los funcionarios públicos, cualquiera sea su relación contractual o estatuto jurídico que los regula, y que tiene como fundamento lo prescrito en el artículo 1° inciso tercero del Código del Trabajo que dispone que las citadas normas de dicho cuerpo se aplicaran a los trabajadores excepcionados en el inciso 2°, en los aspectos o materias no reguladas en sus respectivos estatutos. Esta norma hay que relacionarla con el artículo 485 del citado cuerpo de leyes, que establece el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, sin distinguir a qué tipo de trabajadores se aplica. Así, conjugados ambos artículos, tenemos que el



Estatuto Administrativo de los Empleados Públicos no contempla una norma similar al procedimiento establecido en el Código para amparar los derechos fundamentales en la relación laboral. Y por otro lado, el citado artículo 485 no distingue cuando habla de trabajadores a que trabajadores se hace aplicable, y por ende, no será lícito al intérprete distinguir, conforme lo prescribe el artículo 19 del Código Civil. Por lo demás, los derechos fundamentales los tienen todos los trabajadores, lo contrario sería hacer una distinción arbitraria, que afectaría la garantía constitucional del artículo 19 N°26 de la Carta Fundamental. Todo lo anterior hace competente a este tribunal para conocer de la denuncia por vulneración de derechos fundamentales incoada por la denunciante”, cuestión que a estos sentenciadores no les parece desacertado o incorrecto ni que con ello se configure la causal invocada de momento que goza de suficiente razonabilidad, avalada por la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema.

**OCTAVO:** Que, en seguida, también expone todas las exigencias para que proceda la acción de tutela laboral respecto de los funcionarios públicos, acción que termina acogiendo, misma cuya procedencia ha sido reconocida por la Excma. Corte Suprema en repetidas ocasiones, ya que la tutela laboral para funcionarios públicos en su condición de trabajadores no sólo cabe aplicarla por la igualdad ante la ley que merecen todos los trabajadores, sino por existir leyes expresas que así permiten concluirlo, las que en opinión de esta Corte aplica correctamente la jurisprudencia ahora uniforme de la Cuarta Sala.

En efecto, como los estatutos Administrativo y Municipal no cuentan con una regulación de la acción de la tutela laboral, para el caso de los funcionarios respectivos, la jurisprudencia ha tenido que pronunciarse sobre la competencia de los juzgados laborales para conocer esas acciones de tutela laboral de funcionarios públicos, de suerte que aparece como decisivo

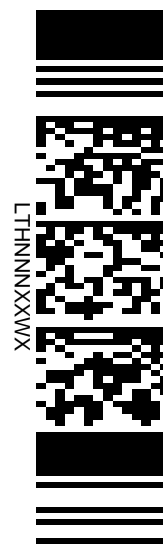




el artículo 1°inciso 3° del Código del Trabajo, así los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso 2° (de las empresas o instituciones del Estado) se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos, tratándose entonces de una norma especial dirigida a funcionarios públicos contenida en el Código del Trabajo, que regula la supletoriedad de este estatuto, respecto de esos funcionarios públicos.

De este modo, a juicio de estos sentenciadores, no aparece como errado o equivocado el razonamiento del juez de fondo en la materia, ni que se advierta alguna vulneración al principio lógico de la no contradicción, ya que tampoco explica en su exordio el recurrente de qué forma dicha infracción reviste los caracteres de manifiesta. Por el contrario, del texto del recurso se infiere que lo que pretende es que estos sentenciadores procedan a hacer una nueva valoración y declaración de suficiencia de la prueba aportada, para la determinación de los elementos que en su concepto configuran la causal invocada, toda vez que la contradicción denunciada no es aquella que exige el legislador, sino que esta última se refiere al discurso judicial, lo que no acontece en la especie, de modo que se procederá al rechazo del recurso por este apartado.

**NOVENO:** Que, de manera subsidiaria, invoca la causal de la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, “Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código”, reprochando la omisión del numeral 4 del artículo 459 del citado estatuto, en cuanto a que las sentencias definitivas deben contener el “análisis de toda la prueba rendida”, requisito que debe entenderse complementado con lo que ordena el artículo 456 del mismo Código, pero sólo en aquella parte que manda a

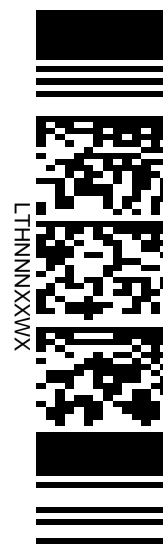


efectuar el análisis probatorio, expresando “las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia”, en cuya virtud el juez asigna valor o desestima el valor probatorio de las probanzas producidas.

Así, de acuerdo al imperativo legal, la motivación fáctica de las sentencias definitivas debe estar compuesta por tres grandes elementos que, secuencialmente ordenados, son los que siguen: a) El análisis de toda la prueba rendida, que supone un examen integral de ellas y la necesidad de expresar las razones jurídicas las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en virtud de las cuales el juez asigna valor o desestima el valor probatorio de las probanzas producidas. b) El razonamiento que conduce a estimar como probados los hechos, y c) La consignación explícita de los hechos que sea estimado probados.

Refiere que la sentencia impugnada tiene una fundamentación parcial o incompleta debido a que, en su concepto, se ha dejado de analizar uno o más medios de prueba, o no se les examinó en su integridad.

Acto seguido, reseña la prueba que en su concepto no fue analizada por el sentenciador o lo fue de manera defectuosa, la que reproduce in extenso y, luego señala que la manera como se produce el vicio que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo expresando que si el sentenciador no hubiese omitido el análisis de toda la prueba rendida, no habría podido menos que concluir que no se configura ningún elemento que pudiese llevarlo a sentenciar que el acto de autoridad fue decidido en base a una diferente opinión política, ya que la tesis de la denuncia radica en una preferencia que jamás existió frente a la actora, pues no existe coincidencia de fechas, funciones, cargo, ni siquiera grado y, en lo que respecta a la justificación de la medida, el tribunal omite absolutamente toda la prueba de su parte en tal sentido. En consecuencia, de haber analizado la prueba



en su integridad, el tribunal necesariamente habría rechazado en todas sus partes la denuncia interpuesta.

**DÉCIMO:** Que, en cuanto a la causal de la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo debemos decir que ésta es de formulación múltiple, en el sentido que bajo una misma enunciación se contienen tres motivos distintos de nulidad, cuyo denominador común está en corresponder a vicios o defectos formales en el pronunciamiento de la sentencia, a saber: a) Los atingentes a la omisión de requisitos previstos en la ley para la dictación de una sentencia definitiva; b) la continencia de decisiones contradictorias en un mismo fallo, y c) Lo que genéricamente se denomina como decisión incongruente (en este sentido Omar Astudillo Contreras, El recurso de Nulidad Laboral, página 146).

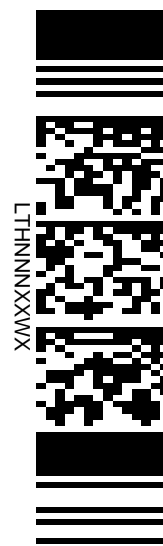
Más adelante, enseña que “de acuerdo con el imperativo legal (artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 456), la motivación fáctica de las sentencias definitivas debe estar compuesta por tres grandes elementos que, secuencialmente ordenados, son los que siguen:

a) el análisis de toda la prueba rendida, que supone un examen integral de ellas y la necesidad de expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en virtud de las cuales juez asigna valor o desestima el valor probatorio, de las probanzas producidas;

b) el razonamiento que conduce a estimar como probados los hechos, y

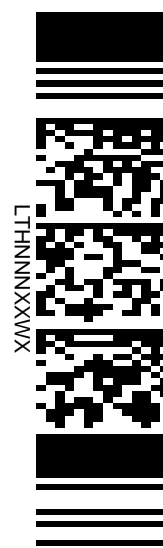
c) la consignación explícita de los hechos que se ha estimado probados.

Como se está ante una exigencia de procedimiento, relacionada con la manera en que debe expedirse el acto procesal, su falta de acatamiento



comporta un error in procedendo. Por lo tanto, aunque se refiera al juicio de hecho, la mirada crítica a realizar, tanto por el litigante como por el tribunal de nulidad, tendría que hacerse en función del cumplimiento del mandato legal y bajo un tamiz preponderantemente estructural, de forma, antes que de contenido”. Continúa diciendo que “sirviéndonos de la ordenación propuesta por Daniela Accatino (El modelo de Justificación de los Enunciados Probatorios en las Sentencias Penales y su Control a través del Recurso de Nulidad, en Formación y Valoración de la Prueba en el Proceso Penal, página 143), con las salvedades que derivan de las particularidades inherentes a las causales de nulidad en materia laboral, el control de legalidad, que puede derivar en la invalidación de la sentencia, debería llevarse a cabo ante la falta de fundamentación (total o parcial) y ante la fundamentación defectuosa, todas las cuales corresponderían a la expresión de un mismo vicio: el previsto como causal de nulidad en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por omisión de la exigencia que contempla el mencionado numeral 4 de su artículo 459 ( Omar Astudillo, obra citada, página 153).

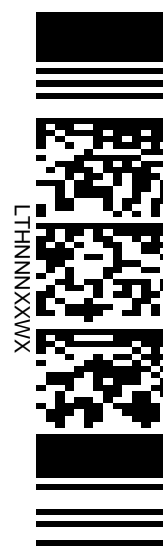
**UNDÉCIMO:** Que, en la especie, en el numeral cuarto del capítulo I denominado “Antecedentes Generales”, el juez de fondo enuncia toda la prueba allegada por las partes, para luego analizar minuciosamente los elementos de juicio y los requisitos para que proceda la acción de tutela laboral, explicando en qué consiste la discriminación en razón de opinión política. En seguida, en el punto 1 del capítulo IV, a propósito de los indicios que se desprenden de la denuncia, fija los hechos que no fueron discutidos y luego en el punto 2 el mérito, las cualidades o virtudes de la demandante para el desempeño de las funciones, la que fue evaluada como sobresaliente en el proceso de calificación formal anual propio de los funcionarios públicos, que incluye las contratas, hecho que fue reconocido



en la comunicación que puso término a su contrata, misma que se acreditó con la prueba documental consistente en “la Resolución Exenta N°810/99/2017 de fecha 30 de noviembre de 2017 y la Resolución Exenta N°2325 de fecha 29 de junio de 2018, que la actora en el mes de noviembre del año 2017 le fue renovada su contrata por todo el año 2018 con el objeto de seguir cumpliendo las funciones para la cual habría sido contratada y que venía desarrollando por más de 10 años, y que ésta le fue cesada en forma anticipada por la actual autoridad política-administrativa. Así también lo corroboraron los testigos de ambas partes y la propia demandada por intermedio de doña Paulina Vera Tarbes, quien absolvió posiciones en la audiencia de juicio”.

Más adelante, en el punto 4 expresa que se acreditó que la Unidad de Soporte y Desarrollo de Sistemas estaba integrada por dos funcionarios, la actora y otro profesional más, que era especialista en el área informática, enunciando y analizando toda la prueba que lo llevó a arribar a tal conclusión y, posteriormente, en el punto 5 que con fecha 1 de agosto de 2018 fue contratado don Daniel Gutiérrez Fariña por el Gobierno Regional. Asimismo consta en la declaración de los testigos de ambas partes que el señor Gutiérrez Fariña ingresó a prestar servicios a la Unidad de Informática, ejerciendo actualmente el cargo de coordinador o encargado de la Unidad fusionada de Soporte de Desarrollo e Informática, quien ostenta dicho cargo hoy en día, siendo militante de Renovación Nacional, pasando a ejercer las funciones de coordinación, mismas que ejercía la actora, si bien es cierto de una Unidad fusionada.

Posteriormente, en el punto 6 se estableció que el perfil de cargo de la Unidad de Soporte y desarrollo de Sistemas es compatible con un ingeniero civil industrial, cuyas funciones describe allí y, que acorde al documento Perfil del Cargo Profesional Unidad Soporte y Desarrollo de

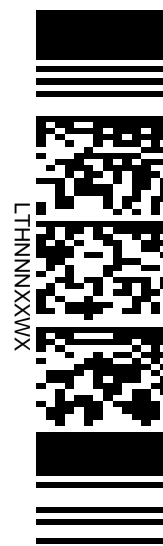


Sistemas, en cuanto a los profesionales idóneos figura, entre otros, precisamente el de Ingeniero Civil Industrial, profesión que detenta precisamente la actora. **DUODÉCIMO:** Que, como puede apreciarse, los fundamentos de esta causal se dirigen a cuestionar la falta de apreciación de la prueba enunciada, y que, en caso de haberlo realizado, el sentenciador hubiese arribado a una convicción distinta a la que llegó y, de este modo, acogido la demanda deducida.

Con ello el recurrente deja en evidencia que su propósito no es otro que una nueva valoración de los mismos elementos de convicción, pero diferente de la ya realizada por el juez de la causa, ello porque del mérito de la sentencia, en especial de los motivos indicados en el raciocinio precedente, aparece que el sentenciador se hizo cargo de toda la prueba rendida en juicio, la que fue latamente valorada allí, refiriendo los hechos que se dieron por establecidos y los razonamientos empleados para arribar a dichas conclusiones y a que hubo vulneración de derechos fundamentales en el cese anticipado de la contrata de la actora Ana María Barrientos Figueroa, y atendida la naturaleza del procedimiento y los principios que lo inspiran, es responsabilidad del recurrente acreditar en alza los hechos de la causal invocada, lo que no aconteció en la especie, hecho que conduce necesariamente a rechazar el recurso de nulidad por esta causal denunciada.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, asimismo, de manera subsidiaria entiende infringido el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 489 y 168 del mismo cuerpo legal.

Refiere que el fallo impugnado da lugar a una serie de indemnizaciones, adicionales a la contenida en el artículo 489 del Código del Trabajo, dentro de las que se encuentra la indemnización por falta de aviso previo, años de servicio, recargo legal, feriado, todo en conformidad a los artículos 162, 163, 168 todos del Código del Trabajo. Estima que

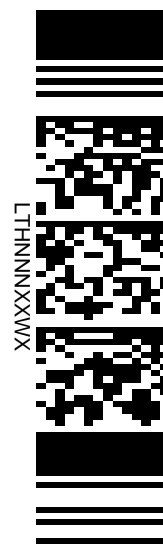


debido a que las indemnizaciones contenidas en los artículos 162, 163 y 168 del Código del Trabajo no son aplicables a los casos relativos a funcionarios públicos ligados al Gobierno Regional en virtud de la figura legal a contrata, por cuanto dichos funcionarios tiene un estatuto jurídico especial que regula su relación estatutaria.

Añade que la norma infringida es la contenida en el artículo 489 del Código del Trabajo -por lo que la referencia al 485, se entiende sólo a éste último-, otorgando prestaciones de origen laboral, en circunstancias que se trató de un funcionario público, regida por el Estatuto Administrativo, el que no contempla la posibilidad que a un trabajador se le otorgue la indemnización por años de servicio ni la sustitutiva del aviso previo, por lo que en esta parte, el fallo es absolutamente contrario a derecho, ya que simplemente el juez está creando derechos donde verdaderamente no existen.

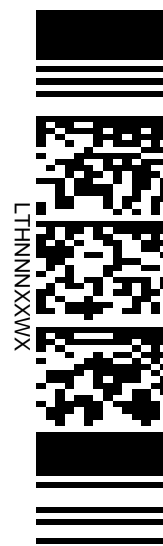
Cita alguna jurisprudencia y expresa que, si bien el procedimiento de tutela laboral es aplicable de manera supletoria para los funcionarios públicos a contrata, ya que el Estatuto Administrativo no regula esta materia, sí lo regula en cuanto al cese de sus funciones.

En cuanto a la forma como se produce el vicio señala que de no haberse incurrido en la infracción denunciada el sentenciador no habría podido condenar a la demanda al pago de más de 37 millones de pesos solo por concepto de indemnización por años de servicio, recargo, feriado legal y sustitutiva del aviso previo; al tratarse de instituciones inexistentes en el derecho público y termina solicitando que se anule la sentencia y se dicte una de reemplazo que no haga lugar a las indemnizaciones de aviso previo, años de servicio, feriado, y recargo por despido injustificado, al no ser procedentes en los casos de funcionarios públicos, al regirlos un estatuto especial, liberando expresamente a esta parte de las costas de esta causa.



**DÉCIMO CUARTO:** Que, de acuerdo a la doctrina y jurisprudencia, las maneras de infringir la ley son contraviniéndola formalmente, interpretándola erróneamente o haciendo una falsa aplicación de la misma. Hay contravención formal de una ley cuando la sentencia impugnada está en oposición directa con el texto expreso de una ley. Una segunda forma de infringir la ley es interpretándola erróneamente, esto es, cuando el sentenciador al aplicarla a un caso concreto, le da un sentido o alcance distinto de aquél que prevé la ley, o sea, ampliando o restringiendo el sentido de sus disposiciones. Además, la ley puede ser infringida por su falsa aplicación, es decir, porque se aplica a casos a los cuales no regula o es extraña, o bien, se prescinde de ella en aquellas para los cuales fue dictada. En esta situación se contempla un doble aspecto; Primero cuando se aplica la ley a un caso en que ella es extraña, quiere decir que se habrá dejado de aplicar la ley verdadera la cual también habrá sido violada; a la inversa si se prescinde de la ley en un caso para el cual fue dictada, quiere decir que habrá sido resuelto mediante una ley extraña, la cual, por consiguiente, también habrá sido violada.

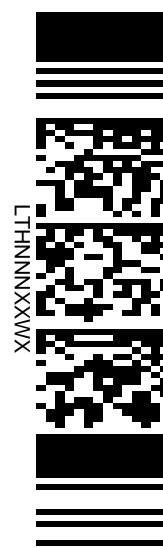
Por último, el error que se denuncia debe incidir en aquella parte que contiene la decisión del asunto controvertido, lo que ocurrirá cuando la ley infringida tenga el carácter de determinante en el resultado del pleito o, en otras palabras, cuando la infracción legal de no haberse producido habría hecho llegar a los sentenciadores a una solución diversa o contrapuesta a la que formularon en su sentencia. No importa que la infracción se refiera a una ley sustantiva o adjetiva para que proceda el recurso siendo lo esencial que se refiera a una ley decisoria litis, es decir, a una ley que resuelva el pleito mismo y que la infracción influya de manera sustancial en lo dispositivo de la sentencia, que tal modo que, de no haberse ella cometido se habría podido obtener una decisión diferente del asunto.





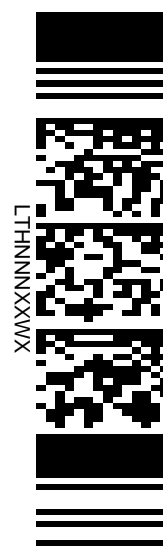
**DÉCIMO QUINTO:** Que, el autor José Luis Ugarte Cataldo, en Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, página 91, a propósito del despido lesivo de derechos fundamentales expresa que: “se trata de una categoría de despido ilícito en la legislación nacional. Junto al despido injustificado (sin causa justificada legalmente), y al despido nulo (aquel que la ley expresamente declara como tal), como ocurre, por ejemplo, con el no pago de las cotizaciones previsionales en la denominada Ley Bustos), se ubica ahora una categoría extremadamente relevante: el despido lesivo de derechos fundamentales”.

Luego señala que: “por despido lesivo debemos entender aquel despido que se funda o se motiva en una conducta del empleador que vulnera o restringe desproporcionadamente un derecho fundamental del trabajador de aquellos protegidos por la acción de tutela”. Y como ya señalamos, ha quedado excluida de la nulidad de la conducta lesiva exigida por la ley y, por tanto, del retrotramiento de los efectos del acto, la conducta del empleador consistente en el despido. Tal como lo señala la ley, si la conducta lesiva se produce “con ocasión” del despido, entonces las consecuencias de dichas conductas quedan sometidas a una norma especial: el artículo 489 del Código del Trabajo, que permite demandar por vía de este procedimiento el despido lesivo de derechos fundamentales, pero la consecuencia jurídica no es la nulidad, sino el pago de un haz especial de indemnizaciones: la indemnización común por término de contrato de trabajo por decisión del empleador (artículo 163), la indemnización sustitutiva del aviso previo (artículo 162) y “adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual”.



Además, expresa el citado autor, “según lo dispone el artículo 493 del Código del Trabajo, el trabajador podrá demandar otras indemnizaciones que proceden” (opus, página 91).

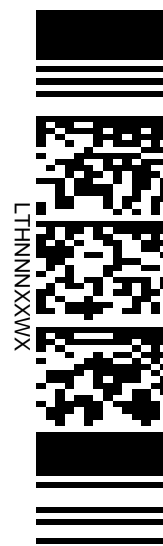
**DÉCIMO SEXTO:** Que, en la especie, el sentenciador en el apartado 2 del capítulo VI del fallo impugnado explica pormenorizadamente el porqué de la procedencia de las indemnizaciones por años de servicios, recargo legal y sustitutiva del aviso previo al manifestar que:” Acorde lo prescrito en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, corresponde acoger esta pretensión de la actora, toda vez que indica en forma perentoria que “en caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168...” En consecuencia, esta norma no hace diferencia alguna respecto a que si el trabajador afectado por la vulneración de derechos haya o no tenido una regulación en un estatuto especial, como es el caso de la actora al ser funcionario a contrata según lo prescrito en la ley 18.883, sino que indica imperativamente que el juez por el hecho haber acogido la denuncia ordenará el pago de estas prestaciones, por lo que así se resolverá. Tampoco se requiere que se haya declarado la existencia de la relación laboral bajo subordinación y dependencia en los términos del Código del Trabajo, por cuanto lo que se deduce es una acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, considerando lo ya resuelto por nuestra Excelentísima Corte Suprema, en el sentido que el procedimiento de tutela resulta aplicable a los funcionarios a contrata por tratarse de una relación, en lo esencial, de carácter laboral con algunos matices distintos propios del ámbito público, por lo que, como ya se señaló, este procedimiento es plenamente aplicable a todos los trabajadores y empleadores, incluidos los



órganos de la Administración del Estado, como lo es la denunciada de autos, sin necesidad que se establezca o se solicite la declaración de una relación de carácter laboral. En consecuencia, al haber prestado la actora servicios desde agosto de 2008 a junio de 2018, corresponde pagar 10 remuneraciones por haberse desempeñado en forma ininterrumpida por 9 años y fracción superior a 6 meses”,

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, de lo dicho ut supra deviene que no es posible sustentar la efectividad de los hechos alegados por la recurrente, esto es, que las indemnizaciones contenidas en los artículos 162, 163 y 168 del Código del Trabajo no son aplicables a los casos relativos a funcionarios públicos ligados al Gobierno Regional en virtud de la figura legal a contrata, por que dichos funcionarios tendrían un estatuto jurídico especial que regula su relación estatutaria, toda vez que en la sentencia impugnada no se divisa la infracción de ley que se denuncia por cuanto lo que hace el juez de fondo en las citadas reflexiones y en el desarrollo de su texto, fue expresar sus conclusiones de acuerdo a los antecedentes a que alude en el sentido que describe, y que se basan en la prueba analizada conforme a las normas de la sana crítica y que a estos sentenciadores no les parecen desacertados o incorrectos, ni que con ello se concrete dicha infracción, en tanto cuanto la sentencia impugnada se halla adecuadamente fundamentada y goza de respaldo de jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y visto, además, lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, se declara que **SE RECHAZA**, con costas, el recurso de nulidad deducido por la abogada María Angelina Ortíz Rifo en contra de la sentencia definitiva dictada el veintisiete de mayo del año dos mil diecinueve, en causa Rit T-358-2018, Ruc 1840131858-1, del Juzgado del Trabajo de Concepción, la que no es nula.



Redactada por el Ministro señor Jordán.

Regístrese, comuníquese y devuélvase.

Rol N° 328-2019 Laboral cobranza



LTHNNXXMX

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Concepción integrada por los Ministros (as) Matilde Esquerre P., Fabio Jordan D. y Ministro Suplente Gonzalo Rojas M. Concepcion, seis de diciembre de dos mil diecinueve.

En Concepcion, a seis de diciembre de dos mil diecinueve, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>