

Caradeuc Gallardo, Nicolás

Fisco de Chile

Sobre actos de discriminación

Rol N°213-2023 (Rit T-93-2022 del Juzgado de Letras de La Serena).-

La Serena, veintinueve de noviembre de dos mil veintitrés.

VISTO Y CONSIDERANDO:

1° Que, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena se substanciaron estos autos RIT T-93-2022 caratulados “_____” sobre denuncia de tutela laboral con ocasión del despido, acción de cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, y demanda subsidiaria por despido injustificado. Por sentencia de veintidós de junio de dos mil veintitrés, se decidió rechazar íntegramente la denuncia de tutela laboral y acoger la excepción de incompetencia opuesta respecto de la acción subsidiaria.

En su contra, recurrió de nulidad la parte demandante invocando la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, es decir, infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo de la sentencia, en cuanto por esta se califica el vínculo que existió entre las partes como una designación a contrata cuya vigencia se extiende “hasta el 31 de diciembre de 2022 y mientras sean necesarios sus servicios”. Solicitó a esta Corte que anule el fallo en dicho extremo y que “acto seguido y sin nueva vista, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que se arregle a derecho y en ella declare que el vínculo habido entre mi representado y la Administración ha sido de carácter laboral, en los términos del artículo 7º del Código del Trabajo y, habiendo sido despedido por discriminación política, resolver que se condena a la demandada a pagar” las prestaciones que detalla en su recurso.

Acto seguido, en subsidio de la anterior, esgrime idéntico motivo de nulidad, esta vez respecto de aquella parte de la sentencia por la cual se rechaza la declaración del despido como uno de tipo discriminatorio. Solicitó a esta Corte que anule parcialmente la sentencia y que “acto seguido y sin nueva vista, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que se arregle a derecho y en ella declare que, habiendo sido despedido el actor por discriminación política, se condene a la demandada a pagar la indemnización especial de 11 meses de remuneraciones establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$24.910.589 más el lucro cesante equivalente a las remuneraciones que el funcionario debió recibir desde su despido ocurrido el 26 de abril de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2022, o sea, 7 meses más 4 días de remuneraciones, lo que da \$16.154.140, con más reajustes e intereses legales, y costas.”

En tercer lugar, en subsidio de las dos anteriores, alega como motivo de nulidad aquel previsto en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Apunta su causal a cuestionar la calificación jurídica del vínculo habido entre las partes y la naturaleza del despido, y solicita “se anule en lo recurrido en este capítulo el fallo a quo y, acto seguido y sin nueva vista, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que se arregle a derecho y en ella se recalifique jurídicamente el vínculo que unió a las partes como de carácter laboral y se recalifique jurídicamente el motivo del despido, estableciendo que este último fue discriminatorio, sin expresión de causa legal” condenando a la demandada al pago de las sumas reclamadas en su escrito.

Por último, en subsidio de todas las anteriores, invoca nuevamente la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esta vez cuestionando la conclusión del tribunal en cuanto a que el término de la contratación del actor por pérdida de la confianza de la autoridad no constituye un despido discriminatorio. Solicita que “en la sentencia de reemplazo se recalifique jurídicamente el motivo del despido, estableciendo que este último fue discriminatorio, sin expresión de causa legal, y se condene al denunciado a pagar las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 del Código del Trabajo, vale decir, la indemnización especial elevada al máximo de 11 meses de remuneraciones: \$24.910.589, con más reajustes e intereses legales, con costas.”.

2° Que, la parte demandante acusa que el fallo impugnado incurre en el vicio del artículo 477 del Código del Trabajo, infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo de la sentencia. Al respecto sostiene que “la sentencia recurrida ha infringido por falta de aplicación el artículo 1º inciso 3º del Código del Trabajo, y los artículos 8º y 9º del mismo cuerpo legal, en la medida que el tribunal estimó que el demandante se desempeñó “a contrata”, en circunstancia que en la especie no se daba el requisito de “transitoriedad” que exige el artículo 3º de la Ley Nº18.834, en adelante también “Estatuto Administrativo”, razón por la cual el vínculo devino en uno de naturaleza laboral”. Expresa que el tribunal tuvo por establecido que el actor se desempeñó como funcionario a contrata a pesar de que -en concepto del recurrente- no se darían los requisitos exigidos en el artículo 3º de la Ley Nº18.834 en cuanto a tratarse de una vinculación de carácter transitorio, de modo que el “vínculo devino en uno de naturaleza laboral”. Afirma que la sentenciadora tiene como pacífica la naturaleza de la vinculación del demandante con la SEREMI de Educación como funcionario a contrata, en circunstancias que su parte únicamente reconoció que ‘formalmente’ esa fue la modalidad de contratación utilizada, pero alegó que el actor estuvo sujeto a las disposiciones del Código del Trabajo. Sostiene que, habiéndose acreditado indicios de laboralidad, tales como el cumplimiento de horarios y sujeción a control del empleador, la sentenciadora debió concluir que existió entre las partes un contrato de trabajo. Estima, asimismo, infringidos los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo toda vez que al haber reconocido la contraria que el actor fue desvinculado por perder la confianza de la autoridad debido a su militancia política, solo cabría concluir que la determinación fue discriminatoria conforme a lo previsto en el artículo 2º inciso 3 del Código del Trabajo y que se verificó un despido sin causa legal.

Luego, en un segundo acápite de su libelo y en forma subsidiaria, reitera la misma causal de nulidad, esta vez centrando sus reproches en que el tribunal estimase que las razones para poner término al vínculo del demandante son plausibles, lo que al parecer del recurrente infringe el artículo 3 del Estatuto Administrativo y lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 2 del Código del Trabajo, debido a que la decisión de poner fin a la contrata no sería fundada y se habría dispensado al actor un trato desfavorable en relación a otros funcionarios quienes se encontrarían en similares circunstancias.

En tercer término, y en forma subsidiaria a los dos motivos de nulidad antes expuestos, sostiene que el fallo ha incurrido en la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las

conclusiones fácticas del tribunal inferior. Manifiesta que, el tribunal tuvo por acreditado que “el actor fue contratado ‘a contrata’ en calidad de jefe de gabinete del SEREMI de Educación de la IV Región, a contar del 20 de marzo de 2018; que a contar del 1º de julio de 2019 pasó a desempeñarse ‘a contrata’ como Coordinador Regional de Educación Técnico-Profesional, cargo subalterno dependiente del Departamento de Educación; que los cargos desempeñados no son transitorios (al punto de quedar establecido que con posterioridad al despido continúan existiendo)”, y alega que a partir de tales hechos el tribunal debió calificar el vínculo existente entre las partes como una relación regida por el Código del Trabajo. Por otra parte, arguye que al haber tenido el tribunal por establecido que el término de la contrata del actor obedeció a la falta de confianza política de las nuevas autoridades en el trabajador, debió estimarse que existió un despido discriminatorio conforme a lo dispuesto en el artículo 2 inciso 3 y 485 inciso segundo del Código del Trabajo.

Por último, y también en forma subsidiaria esgrime -nuevamente- la causal prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo. Sobre este motivo de nulidad señala que el tribunal tuvo por probado los siguientes hechos: “que el actor fue contratado ‘a contrata’ en calidad de jefe de gabinete del SEREMI de Educación de la IV Región, a contar del 20 de marzo de 2018; que a contar del 1º de julio de 2019 pasó a desempeñarse ‘a contrata’ como Coordinador Regional de Educación Técnico-Profesional, cargo subalterno dependiente del Departamento de Educación; y que su despido obedeció a la falta de confianza política con las nuevas autoridades de gobierno, por tratarse de un militante de un partido político de oposición, como lo es la Unión Demócrata Independiente”. Aduce que, dado el sustrato fáctico antes reseñado, el tribunal debió concluir que el trabajador fue objeto de un despido discriminatorio. Expresa que “Asentado el hecho de que el actor fue despedido por no contar con la confianza política de las nuevas autoridades de gobierno, corresponde recalificar jurídicamente ese hecho, haciendo efectiva la protección que brinda el legislador, tanto en el inciso 3º del artículo 2º del Código del Trabajo que proscribe los actos de discriminación y en el inciso 2º del artículo 485 del mismo Código, concluyendo por tanto que el despido del actor fue discriminatorio, ordenando el pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 489 del citado cuerpo legal.”.

3º Que, el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, a esta Corte le está vedado de efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que

corresponde únicamente a éste y el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

4° Que, el soporte jurídico de ambas causales de nulidad que invoca el recurrente suponen la aceptación de los hechos establecidos en la sentencia y solo importa un cuestionamiento a la aplicación del derecho a aquellos, por lo que la argumentación y sustento del recurso por este motivo debe ser coincidente con lo antes expuesto.

Como lo que se plantea con estos motivos de impugnación es una discrepancia jurídica con lo resuelto por el sentenciador se colige y es necesario que deben sindicarse en el arbitrio todas las disposiciones legales que se suponen quebrantadas y, por ende, sirven de sostén al recurso, ya sea por aplicación incorrecta o por falta de aplicación, como se provoca aquel quebranto y la forma en que aquello influye sustancialmente en lo dispositivo del laudo impugnado, siendo este último, la trascendencia del error, un requisito básico que justifica la nulidad pedida.

5° Que, tal como se ha señalado por esta Corte la sentencia es un todo integral, cuyas diversas partes se interrelacionan y concadenan para llegar al resultado que es la decisión contenida en la parte resolutoria de la misma, por lo que su análisis y revisión debe ser completo, ya que solo así es dable comprender su real sentido toda vez que una lectura parcial o solo de algunas partes de la misma, imperiosamente, llevará a una errada comprensión de la misma.

6° Que, el presente recurso de nulidad laboral se rechazará por las siguientes razones:

a.- como se dijo anteriormente este tipo de arbitrio es formalista y de derecho estricto quedando la competencia de esta Corte fijada por las alegaciones y peticiones contenidas en el líbello recursivo, salvo una excepcional facultad para actuar de oficio, y es, precisamente, un defecto formal el que impide dar lugar a este arbitrio y este fallo no es otro que, si bien en la petitoria de cada una de las causales se contiene una petición concreta, esta no es completa pues no se pide que, en caso de materializarse alguna de ellas, se acoja la respectiva acción deducida por el demandante solo limitándose a pedir la consecuencia de aquello;

b.- sin perjuicio de lo anterior, el primer motivo de nulidad en que se sostiene este recurso debe descartarse toda vez que el mismo choca contra la sentencia en cuanto esta no establece los supuestos fácticos necesarios para darle a la relación existente entre el actor y la demandada la calificación jurídica que pide el recurrente y, por el contrario, una revisión relacionada de los considerandos Undécimo, Duodécimo, Decimotercero y Decimoséptimo permite concluir que se hizo por el tribunal una correcta subsunción de los hechos establecidos- contratación en razón de la relación de confianza con el Seremi de la época y para cumplir funciones no indefinidas en el tiempo, o sea, transitorias- con la normativa jurídica aplicada en el laudo en estudio.

Asimismo, corresponde el descarte de este motivo, toda vez que no se han citado todas las normas jurídicas supuestamente preteridas como por ejemplo aquellas que harían procedente la indemnización sustitutiva del aviso previo o la correspondiente por años de servicios o el recargo por despido incausado;

c.- que, lo expuesto en el párrafo final del literal anterior resulta aplicable en el caso de la primera causal subsidiaria toda vez que no se cita la totalidad de las normas legales involucradas como por ejemplo aquellas referidas al lucro cesante.

Además, lo que se cuestiona en esta ocasión, más que una errada aplicación de la ley, es la interpretación que de la misma hizo la sentenciadora de base tanto así que el reclamante sostiene su argumentación en una interpretación que del artículo 10 de la Ley N° 18.834 hizo la Corte Suprema, sin embargo, sobre el mismo tema dicho alto tribunal, con posterioridad a la sentencia citada por el recurrente, dijo “Por otra parte la determinación que la persona nombrada prestará sus labores “mientras sus servicios sean necesarios” entrega a la Administración la facultad de poner término a tales prestaciones con anterioridad al cumplimiento del plazo establecido, pero de manera fundada, expresando los motivos por los cuales ya no son requeridos. Esta fórmula constituye una habilitación consignada en su nombramiento que guarda relación con el carácter temporal o transitorio del mismo, pero no excluye la fundamentación del acto administrativo”. (Rol N° 26.112-2023); en otras palabras, no resulta cuestionable el proceder de la jueza del juicio oral por optar por una interpretación plausible de la norma jurídica aplicable al caso;

d.- que en relación a la segunda causal subsidiaria de nulidad merece ser reprochada, nuevamente, por no citar la totalidad de las normas jurídicas aplicables al caso dejando de mencionarse, por ejemplo, aquellas relacionadas con las que harían procedente la indemnización sustitutiva del aviso previo o la correspondiente por años de servicios o el recargo por despido incausado.

Por otro lado, este motivo carece del sustento fáctico necesario para ser acogido, ya que parte de la base el reclamante que los servicios prestados por el actor no eran transitorios no obstante se estrella esto con lo establecido en el párrafo final del considerando Decimoséptimo de la sentencia atacada al decir que “...se tiene como no acreditado que las funciones del actor hayan sido indefinidas en el tiempo...”, es decir, sus funciones eran transitorias.

e.- en cuanto a la última causal de nulidad invocada es menester descartarla porque parte de un supuesto no consignado en la sentencia, esto es, que se haya puesto término al vínculo del actor por “falta de confianza política con las nuevas autoridades de gobierno” como se dice en el recurso, sino que lo consignado en la sentencia es que en razón a la forma en que llegó a desempeñarse en la Secretaria Regional Ministerial de Educación y a las funciones desempeñadas por el actor la sentenciadora pudo acreditar que el demandante era un funcionario de confianza del Secretario Regional Ministerial de la época de manera que resulta adecuada la fórmula utilizada para poner término a sus servicios siendo la mención de la afiliación política del actor solo una referencia más que aporta a la conclusión arribada.

7° Que, por los motivos expresados, se procederá a rechazar el presente recurso, concluyendo que la sentencia impugnada no es nula.

Por estas razones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, SE RECHAZA el recurso de nulidad deducido por la parte demandante en contra de la sentencia de veintidós de junio de dos mil veintitrés, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, la que en consecuencia no es nula.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción del Ministro Señor Le-Cerf Raby.

Rol N°213-2023 (Laboral).-

Puede buscar otras normas aquí



Corte Suprema
Jurisprudencia y Normativa