

Arica, veintisiete de junio dos mil dieciocho.

VISTO:

En estos antecedentes rol ingreso Corte N° 42-2018, se presentó recurso de nulidad por la demandada contra la sentencia definitiva de dieciséis de mayo de dos mil dieciocho dictada por el juez titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, la que dio lugar a la demanda de tutela laboral en contra de la Ilustre Municipalidad de Arica.

Contra el referido fallo, la parte demandada recurre de nulidad, fundada en la causal prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, que desarrolla sobre tres aspectos: a) por haber sido dictada con omisión de los requisitos contemplados en artículo 459 N°6 consistente en la falta de resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal; b) la del N° 4 que exige "El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación; c) que el artículo 456 dispone que: "El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará 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". Además fundamenta el recurso en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, "haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo". Todas causales que pide sean consideradas una en subsidio de la otra, con costas.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista en la audiencia fijada al efecto, asistiendo los abogados de las partes quienes alegaron lo pertinente en defensa de sus derechos, quedando la causa en estado de acuerdo.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en cuanto a la causal principal, y motivo primero, el recurrente funda el recurso en la infracción al artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por haber sido dictada con omisión del requisito contemplado en artículo 459 N°6 consistente en la falta de resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal. Indica que como consta en la contestación de la demanda se opuso la excepción "relativa al ejercicio inidóneo de la acción de tutela", fundado en que el actor basó su demanda conforme a la hipótesis segunda del artículo 485 del Código del Trabajo, esto es, las relativas a los actos discriminatorios del artículo 2° del Código del Trabajo, como expresamente sostiene en la página 5 de



su libelo, lo cual relaciona además a la garantía del artículo 19 N° 16 de la C.P.R., entendiendo como acto discriminatorio el Decreto Alcaldicio N°11.314/2017, en cuanto le comunicó la no renovación de su contrata para el año 2018, discriminación ocurrida a su entender con ocasión del despido. Sin embargo, la hipótesis utilizada en autos, que ampara efectivamente el derecho a la no discriminación laboral, se encuentra claramente limitada a la proscripción de las motivaciones que el artículo 2° del Código del Trabajo explicita, cuya efectiva ocurrencia en caso alguno han sido el sostén de su demanda. A este respecto, resalta el hecho de haber denunciado un despido discriminatorio, que es precisamente “aquel basado exclusivamente en las motivaciones ilícitas contenidas en el artículo 2° del Código del Trabajo”, sin que se haya citado siquiera una de estas motivaciones que fundamentarían su denuncia de discriminación contenidas en dicha norma. La relación que hace el actor de esta norma al artículo 19 N°16 de la C.P.R. confirma aún más el error, por cuanto dicha garantía se encuentra resguardada por la primera de la hipótesis de tutela laboral, sólo en relación a la libertad del trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, no encontrándose amparado su inciso 3° en las normas que conceden el procedimiento de tutela laboral. Por lo demás, cualquiera otra discriminación que no sea de aquellas que se regulan en el artículo 2° del Código del Trabajo igualmente encontrarán protección en relación a las normas que sancionan la vulneración de otras garantías constitucionales que pudieran verse comprometidas en éstas, como son el derecho a la integridad física o psíquica, la igualdad ante la ley o la igualdad en el ejercicio de los derechos, pero no constituirán actos propiamente de discriminación laboral.”

No obstante lo anterior, el fallo de manera alguna se pronuncia respecto de esta alegación, la cual incide directamente respecto de la procedencia de la demanda de autos, lo cual configura plenamente el vicio que se reclama a través de esta causal

SEGUNDO: Que la causal ha de ser rechazada, dado que, de la lectura de la sentencia, no se divisa la omisión sostenida por el recurrente. Precisamente la recurrente deja constancia que en los considerandos vigésimo a y trigésimo quinto el desarrollo de los fundamentos para entender que se han vulnerado las garantías constitucionales del trabajador, en el ámbito de las relaciones laborales. Así luego de establecer la forma en que se vinieron sucediendo los diversos nombramientos ya sea en la modalidad de honorarios y luego a contrata, detalla las labores que le fueron encomendadas y fundamentalmente que estas labores fueron realizadas diligentemente, afirmaciones que fueron sustentadas en los medios probatorios que se indican en la sentencia. En el considerando vigésimo



señaló que “Es relevante la circunstancia que en este período el Alcalde de la época hizo un reconocimiento explícito, formal, por la buena y eficiente labor del demandante en el cumplimiento de sus funciones, al punto que ordenó una anotación de mérito (documento N° 15 del motivo 3°); que “Conjuntamente, en esta misma época la Municipalidad nombró al actor como contrata para asumir como Secretario suplente del Juzgado de Policía Local (documentos 16 a 19 del motivo 3°)”. Concluyendo que “El análisis conjunto de estos elementos de juicio, ponderados conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, de manera lógica y razonada, armónica y coherente, llevan a concluir y dar por cierto que demandante, desde el año 2013 y hasta el 2017, tuvo un buen desempeño en su trabajo para la Municipalidad de Arica”. En el considerando vigésimo primero, luego de referirse a las designaciones a contrata del demandante, indicó que “Estos últimos actos administrativos dan cuenta que la Municipalidad no sólo persistió en la relación contractual con el actor, que venía de varios años antes, sino que la mejoró, desde contratos a honorarios a nombramientos a contrata, y consecuentemente asignándole los efectos laborales respectivos. Ahora bien, la única razón lógica para ello ocurriera, es una buena evaluación, un buen trabajo profesional, y la satisfacción en el desempeño y resultado de las labores, y que motivaron a la Municipalidad a tal continuidad y a la mejora de las condiciones laborales del actor”, y que “Luego, la demandada, mantuvo vigente esa relación, y le dio una naturaleza laboral, mediante nombramientos a contrata, que mantuvo de manera normal hasta noviembre de 2017, sin que hiciera valer alguna circunstancia por la que pudiera presumirse que decidiría poner término a dicha relación laboral.” En el considerando vigésimo segundo, analiza la situación de los nombramiento a contrata del actor y que el demandado a través del Decreto 11.314/2017 de 30 de noviembre de 2017 la I. Municipalidad de Arica dispuso la extensión del contrato del demandante hasta el 31 de diciembre de 2017; que en definitiva, “ la Municipalidad pudo, si estimaba necesario, poner término a la relación laboral, sustentada en el nombramiento a contrata, hacerlo en cualquier tiempo, y además terminada la designación del Decreto Alcaldicio N° 10515, el 30 de noviembre de 2017, simplemente no debió renovarla”. Acota la sentencia, que no obstante ello, “extendió dicha vinculación laboral, y es más fundamentó en que ello era beneficioso para el funcionario”. En el considerando vigésimo tercero, analiza las posibilidades que el demandado tuvo para poner término al vínculo laboral con el actor dispuso su continuidad, pero conforme a una solicitud de la jefatura directa “que da cuenta de falta de probidad, dispuso la no renovación de la contrata del funcionario para el año 2018; y, fundamentó esa decisión en que el demandante ejecutó actividades ajenas al Servicio ocupando tiempo de la jornada



de trabajo; además de no dar cumplimiento a la letra c) del artículo 58 de la Ley N° 18.883, y los principios de eficiencia, eficacia y celeridad de la Ley N° 18.575 y Ley N°19.880, al no emplear el debido esmero, dedicación, cortesía y prolijidad que exigen la naturaleza de los asuntos que se tratan en la Unidad Jurídica, respecto de los asuntos y tareas asignadas, lo cual explica un deficiente desempeño de sus funciones. Ya en el considerando vigésimo cuarto el sentenciador razona sobre la vulneración de los derechos fundamentales, estableciendo los elementos a analizar, esto es : a) determinar si el empleador actuó amparado en el legítimo ejercicio de sus propios derechos; b) lugar, determinar cuál derecho o garantía del trabajador es el afectado; y, c) lugar, establecer la existencia de la colisión entre ejercicio de los derechos del empleador y los derechos esenciales del trabajador, y si esa colisión afecta alguno de aquellos derechos o garantías. En el considerando vigésimo quinto, se hace cargo del fundamento alegado por la demandante, esto es que “el acto administrativo conformado por la renovación y no renovación de su contrata, la Municipalidad denunciada afectó la garantía esencial de la no discriminación que le reconoce el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación al artículo 2° del mismo Código, en relación al artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República”. En el considerando vigésimo sexto se analiza en la sentencia el alcance del respeto de los derechos fundamentales cualquiera sea la naturaleza del empleador y que corresponde “al Juzgado del Trabajo la responsabilidad de verificar o no la existencia de vulneración de los derechos y garantías esenciales consagrados en el artículo 485 del Código del ramo”. Ya en el considerando vigésimo séptimo, analiza la relación laboral y la tensión que genera por un lado el ejercicio por parte del empleador en relación al derecho de propiedad conforme lo dispone el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política que implica un poder de dirección y disciplina en una organización y la eventual vulneración a través del ejercicio de este derecho, con los derechos fundamentales de un trabajador. Acotando que el ejercicio de las facultades administrativas del empleador, ejecuta un acto administrativo (Decreto Alcaldicio N° 11314/2017), acto administrativo que, “aparentemente el ejercicio de esa facultad, y el uso de ese derecho, implicó un atentado a la garantía de la no discriminación del trabajador demandante, funcionario municipal, dependiente de ese Servicio.”. En el considerando vigésimo octavo, se aboca al análisis de los indicios que sostienen la existencia de la vulneración de los derechos del trabajador y en el considerando vigésimo noveno concluye que de los indicios acreditados “ surge la idea que la decisión de la Municipalidad demandada, de hacer extinguir la relación laboral con el demandante el 30 de noviembre, para hacerla efectiva el 31 de diciembre de 2017, aparece como una determinación



inoportuna, extraña, ilógica, irracional, puesto que en el mismo acto que prorroga la contrata, dispone su conclusión y no renovación para el año 2018, y por tanto es infundada, carente de motivos, consecuentemente arbitraria; pero además, surge la sospecha que se trata de un acto abusivo, de un ejercicio ilegítimo del poder de mando y dirección del empleador, y que aparece como cierto que vulneró derechos fundamentales del trabajador”. La sentencia razona que “ para fundamentar la decisión de no renovación de la contrata y por tanto de término de la relación laboral, la Municipalidad sostiene que el funcionario incurrió en actos constitutivos de falta de probidad, en un desempeño deficiente de sus labores, y otras imputaciones similares; sin embargo, y pese a esas circunstancias, renueva y mantiene la relación laboral”, califica que tal proceder resulta “ irracional”, puesto que si el trabajador ha actuado de mala fe, en quien no se puede confiar, que ha sido desleal, vil, malintencionado, todos calificativos propios de la falta de probidad administrativa, y estando en condiciones de terminar la relación laboral el 30 de noviembre, por vencimiento de la designación a contrata, necesariamente la Municipalidad debió hacerlo, esto es, dar por finalizada dicha relación por vencimiento del plazo del nombramiento, y no lo hizo, por el contrario mantuvo vigente la relación laboral. Sin perjuicio de ello, ante las acusaciones de la Jefe de Asesoría Jurídica doña Sheref Katherine Ibáñez Toledo, en contra del funcionario, y las imputaciones de falta de probidad, era obligación de la Municipalidad iniciar un procedimiento administrativo, conforme a las reglas de los artículos 118 y siguientes de la Ley N° 18.883, en relación a la Ley N° 19.653, tanto para establecer la existencia de tales actos y conductas, como para determinar la inocencia del funcionario, para que éste ejerciera el derecho a defensa, a ser oído y presentar prueba a su favor, todo lo que le fue negado por la demandada.”. Ya en el considerando trigésimo, al analizar la prueba misma de los indicios para establecer o desestimar la vulneración a la garantía de la no discriminación, concluyó que “ la Municipalidad de Arica, representada por su Alcalde, imputó al funcionario conductas que conforman falta de probidad, y las dio por ciertas, sólo con la versión de la Jefe de Asesoría Jurídica. Asimismo, le imputo otras conductas, incluyendo negligencia en el desarrollo de sus funciones, y también un trato inadecuado. Es un hecho cierto que la existencia de alguna de esas conductas no se estableció a través de una investigación sumaria, o un sumario administrativo, o algún otro procedimiento que permitiera al demandante, en su calidad de funcionario municipal amparado por el nombramiento a contrata, defenderse, y quedar sujeto a un proceso donde debió ser oído, aportar prueba, y obtener una resolución fundada. Las circunstancias expresadas y analizadas, y la ponderación de las pruebas, conforme a las reglas de la sana crítica, llevan a



concluir lógica y razonadamente, que la Municipalidad, al dictar el Decreto N° 11314/2017, incurrió en un acto arbitrario, abusivo e inconsulto, y el término de la relación laboral entre las partes se origina única y exclusivamente por la mera voluntad del Servicio.

En definitiva, la demandada obró por sí y ante sí, erigiéndose en acusador, tribunal y verdugo, sellando el destino del funcionario, sin darle opción alguna de defensa, pese a que, otros funcionarios incurrieron en las mismas conductas, y no fueron sancionados y además mantuvieron sus trabajos.” En los considerando trigésimo primero a trigésimo quinto, en la sentencia se analiza que uno de los principales fundamentos para poner término a la relación laboral fue la imputación de la falta de probidad del trabajador por el hecho de concurrir a una audiencia en una causa particular sin pedir permiso y distraer a otro abogado para atender su trabajo en la Municipalidad y fue este el motivo de ser sancionado con una anotación de demérito, circunstancias que el sentenciador analiza que “no es una conducta prohibida por la Municipalidad, tal como se acredita con el Oficio N° 6, emitido por el Secretario Municipal de Arica, donde da cuenta que en la Municipalidad de Arica, no existe disposición alguna que prohíba a los abogados del Municipio el ejercicio libre de la profesión (documento N° 3 del motivo 3°).”, lo que era una manera habitual de comportamiento de los abogados de la Municipalidad, por lo que “resulta discriminatorio que la demandada sólo reproche y sanciones al actor tal circunstancia, tanto al disponer la anotación de demérito, como luego decidir el término de la relación laboral, lo que no ha ocurrido con esos otros abogados”, el que además, en el caso del demandante era compensado con la compensación horaria que realizaba. Además, se razona que en todo caso se trata de materias que debieron ser sometidas a una investigación sumaria o a un sumario administrativo para determinar su veracidad y fundamentalmente ejercer el derecho de ser oído. Reiterando sus conclusiones que “ De la prueba relacionada, ponderada de manera conjunta, se concluye de manera lógica que los actos del empleador, ya analizados, fueron discriminatorios, puesto que sólo se ejecutaron respecto del actor, pese a que sus compañeros de labores incurrieron en conductas similares. Esto constituyó un grave atentado a la garantía esencial de la no discriminación, sin que ninguna actuación posterior pudiera remediar.” Y que “la garantía fundamental de la no discriminación, que le pertenece al trabajador demandante, resultó vulnerada con las actuaciones del empleador., ya que “la decisión del término de la contrata del funcionario demandante, fue infundada, el documento que la generó carecía de todo sustento, de toda base, y por tanto el empleador obró más allá de sus propias atribuciones, alterando o desvirtuando el contenido de la ley laboral, específicamente del Estatuto



Administrativo de los Funcionarios Municipales, en relación a un funcionario que se desempeñaba por más de 4 años en el mismo Servicio. Se concluye, indefectiblemente la infracción a la exigencia de justificación o fundamentación y proporcionalidad que le es exigible a la demandada y sus autoridades, en los actos y conductas respecto de los derechos fundamentales de su trabajador.” Y que “ resulta del todo ilógico que un acto administrativo, que se rige por los principios consagrados en la Constitución Política, produzca efectos jurídicos y al mismo tiempo anule tales efectos, eso no tiene sentido, es irracional, ya que una cosa o un hecho no puede ser a la vez dos cosas o hechos distintos y opuestos. Pero más grave aún es que ese juego, ese artificio, esa maquinación, dice relación a efectos de naturaleza laboral, a la estabilidad en el empleo, al derecho a trabajar en un ambiente libre de amenazas, el derecho a percibir una legítima remuneración, y por ello tal acto administrativo resulta más repudiable”.

Como se observa de los considerandos señalados la sentencia realiza una acabada reflexión sobre la causal vulneradora de los derechos fundamentales invocada por el actor. Afirmándose en la sentencia que la causal vulnerada es precisamente la contemplada en el artículo 2 del Código del Trabajo en relación al artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental, dado que se ha puesto término a una relación laboral a través de un acto administrativo en que se imputan faltas a la probidad, sin una investigación previa, con respecto a hechos que eran aceptados a otros trabajadores, lo que hace al acto administrativo discriminatorio.

De esta manera, la excepción planteada por la recurrente opuesta como una alegación de fondo ha sido formalmente rechazada en la sentencia al acogerse la demanda de tutela, ya que se ha entendido precisamente que conforme a lo dispuesto en el artículo 485 inciso primero y tercero del Código del Ramo, artículo 2 del mismo Código en relación al artículo 19 N°1 y N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República, el empleador a incurrido en actos que afectan el principio de no discriminación. La imputación de actos de falta de probidad implica poner el funcionarios en una condición de deshonestidad frente a los deberes funcionarios y frente a sus propios compañeros de trabajo lo que afecta la integridad psíquica al tenor del artículo 19 N° 1 de la Constitución y además, al reflejarlo en un acto administrativo que perturba la libertad de trabajo conforme el artículo 19 N° 16 ya que una imputación de esta naturaleza constituye una restricción a postulaciones a la administración pública.

TERCERO: Que la recurrente invocó en forma subsidiaria la causal prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo b) en relación al N° 4 que exige "El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.



Entiende el recurrente que existe primero: una falta de análisis de toda la prueba rendida por la Ilustre Municipalidad de Arica y segundo, falta de razonamiento que conduce estimar probado los hechos.

En relación a la primera circunstancia, sostiene que el fallo no tiene el análisis completo de todas las probanzas de esta parte, ni ha señalado siquiera las razones fácticas para desestimarlas en el contexto de su oposición, vicio que no se supe ni con la descripción de las pruebas que se hace en el acápite III de la sentencia, denominado "De las pruebas", y menos con la frase "Que, el resto de la prueba rendida en nada altera la convicción del Tribunal expresada en esta sentencia y por tanto se hace innecesario un análisis más profundo de su contenido".

En efecto, siendo el argumento central de la denuncia la arbitrariedad del Decreto Alcaldicio N°11.314/2017 que comunicó la decisión de no prorrogar la contrata del actor, especialmente en cuanto se señala dentro de los motivos de éste la falta a la probidad, no se hace cargo de manera alguna de la declaración del abogado Iván Vallejos Carreño, y de la abogada Cecilia Chung Hidalgo. Refiere que en el considerando cuadragésimo de la sentencia, se señala "Así, la declaración de los testigos del demandante, nada adicional aportan; y los testigos de la demandada que no ha sido considerados (sic), dan cuenta de hechos que han debido ser probados por otros elementos de prueba, como los incumplimientos referidos a informes administrativos, ya que en tal sentido no basta con los meros dichos de los abogados de Asesoría Jurídica, sometidos al control de su Jefa y del Alcalde." Indica que, la declaración transcrita manifiesta indudablemente la causal, por cuanto se reconoce que tales testimonios no serán objeto de ponderación, lo cual es una flagrante vulneración del deber de motivar la sentencia y desliza la presunta parcialidad de tales testimonios, sin mayores pruebas de ello.

En cuanto a la segunda circunstancia, esto es, la falta de razonamiento que conduce estimar probado los hechos, sostiene que es una afirmación grave del fallo, la expresada en el considerando trigésimo cuarto, relativo a la justificación, fundamentación o proporcionalidad de dicha medida, en el cual se expresa lo siguiente al respecto: "Se tiene la certeza que la decisión de la demandada de poner término al nombramiento a contrata del trabajador demandante, no se fundamentó en el vencimiento del plazo, sino en la voluntad de estigmatizarlo ante sus demás compañeros de trabajo, todos abogados, da dar un ejemplo, en definitiva, de discriminarlo.", es decir, la decisión solo tuvo un propósito infamante, sin que exista una prueba de tan categórica afirmación. Que, las únicas personas que decidieron el cese de la contrata fueron el Alcalde y la Asesora Jurídica,



quienes comparecieron en autos y declararon que esta medida se motivó exclusivamente por el desempeño del actor, no existiendo prueba alguna aportada por el demandante en el sentido contrario. Por otro lado, si alguien sostiene que dar un escarmiento, fue la verdadera motivación de la medida, en este caso hacia el resto de abogados del municipio, debe al menos acreditarse que al momento de ser adoptada dicha decisión, se tenía conocimiento de esta última circunstancia, única manera de concluir efectivamente que el escarnio era su objetivo. Sin embargo, no existe prueba alguna de dicho conocimiento en autos tanto respecto del Alcalde como de la Asesora Jurídica, máxime si se considera que el único antecedente que existe respecto de tales circunstancias, son los oficios solicitados por el actor a diversos tribunales en los cuales se señala que otros abogados municipales patrocinaban o aparecen como mandatarios judiciales en procesos de estas judicaturas, los cuales son insuficientes para concluir en el sentido afirmado por el sentenciador en el considerado trigésimo tercero, ya que tales oficios no indican, que tales profesionales incurran en la misma conducta irregular del actor, sino que señalan únicamente patrocinios o mandatos judiciales que les fueron otorgados en causas particulares, lo cual nunca ha sido una conducta prohibida, y menos, como parece interpretarlo el sentenciador, una infracción de los deberes funcionarios de dichos profesionales a sus obligaciones contempladas en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, especialmente en el artículo 82 letra g) de la ley 18.883, a lo cual se adiciona el hecho indudable de que el juez laboral tampoco es el llamado a esclarecer tal situación, transgrediendo así con su afirmaciones garantías constitucionales de terceros.

Como se aprecia, esta afirmación sin base ni fundamento fáctico alguno parte nuevamente del prejuicio injustificado que el sentenciador manifiesta hacia esta parte, el cual quedó acreditado en autos al ser citada la causa RIT T-37-2017 que el mismo conoció (Considerando Trigésimo Octavo) como indiciaria de tales conductas.

CUARTO: Que en cuanto a la referida causal, la sentencia expresa que la parte demandante logró acreditar la existencia de un acto discriminatorio basado en la prueba que analizó, y en este contexto la frase "Que, el resto de la prueba rendida en nada altera la convicción del Tribunal expresada en esta sentencia y por tanto se hace innecesario un análisis más profundo de su contenido" y la frase "Así, la declaración de los testigos del demandante, nada adicional aportan; y los testigos de la demandada que no ha sido considerados (sic), dan cuenta de hechos que han debido ser probados por otros elementos de prueba, como los incumplimientos referidos a informes administrativos, ya que en tal sentido no



basta con los meros dichos de los abogados de Asesoría Jurídica, sometidos al control de su Jefa y del Alcalde.” , tienen sentido dado que es la convicción del juzgador razonada, que lo relativo a las imputaciones sobre hechos que constituyen actos de falta a la probidad administrativa son situaciones que debieron ser objeto de una investigación sumaria o un sumario administrativo conforme a las normas que rigen la responsabilidad administrativa de los funcionarios municipales, con lo cual en nada cuestiona la facultad que tiene el órgano administrativo para esclarecer las infracciones de los deberes funcionarios al tenor del artículo 82 letra g) de la ley 18.883.

Por otro lado, la aseveración de ausencia de prueba en relación con la afirmación que se hace en la sentencia de que “Se tiene la certeza que la decisión de la demandada de poner término al nombramiento a contrata del trabajador demandante, no se fundamentó en el vencimiento del plazo, sino en la voluntad de estigmatizarlo ante sus demás compañeros de trabajo, todos abogados, de dar un ejemplo, en definitiva, de discriminarlo.” Ella es una conclusión que realiza el juzgador conforme a la prueba testimonial y documental, luego de haber razonado sobre los aspectos de que la conducta reprochada ha sido propia de los demás abogados de la institución alcaldicia y tolerada, como de los alcances que han tenido la resolución que renueva una contrata y en el mismo acto se informa que esta debe vencer el 31 de diciembre de 2017.

QUINTO: Que la recurrente también invocó en forma subsidiaria la causal prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo en relación al artículo 459 esto es “Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos contemplados en el artículo 459 del Código del Trabajo”. Al respecto, hace presente que el artículo 456 dispone que: “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará 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”.

Lo anterior no se cumple en el fallo recurrido, pues como se demostrará, el juez a quo se limita a realizar conclusiones totalmente arbitrarias y sin tomar en consideración la prueba rendida por esta parte, sin fundamento racional alguno.

En este contexto, corresponde analizar las conclusiones a las que arribó el sentenciador, y que resultan vulneradoras de las reglas de la sana crítica.

SEXTO: Que, conforme se aprecia de los hechos en que se funda la causal, que es la referida al artículo 478 letra e), esta no es congruente con los



razonamientos que le sirven de fundamento y siendo el recurso una materia de derecho estricto, que exige que exista la debida concordancia entre la causal invocada y los argumentos en que se sustenta, lo que no ocurre en la especie.

SEPTIMO: Que la recurrente, también invocó en forma subsidiaria, la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia, con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Sostuvo que el fallo en cuestión, ha incurrido en las siguientes infracciones manifiestas de ley: a) al artículo 485 del Código del Trabajo, en relación al artículo 2 del mismo código; b) a los artículos 118 y 120 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y c) al artículo 9 de la Ley N° 19.880, Orgánica Constitucional de Bases Generales de los Procedimientos Administrativos

Desarrolla la primera infracción, en que el artículo 2 del Código del Trabajo contiene un catálogo de actos muy precisos que constituyen discriminación laboral, encontrándose el empleador impedido de realizar cualquier distinción que tenga como fundamento alguna de estas circunstancias. En este contexto, la aseveración que realiza el juez en el considerando trigésimo cuarto de que “Se tiene la certeza que la decisión de la demandada de poner término al nombramiento a contrata del trabajador demandante, no se fundamentó en el vencimiento del plazo, sino en la voluntad de estigmatizarlo ante sus demás compañeros de trabajo, todos abogados, de dar un ejemplo, en definitiva, de discriminarlo”, no es susceptible de encuadrarse en alguna de las hipótesis del artículo 2. Más aún, el propio demandante, no menciona en ningún momento cual sería la razón de la descremación que estaría sufriendo.

La segunda infracción, relativa a los artículos 118 y 120 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, explica que en el considerando trigésimo tercero la sentencia señala que “(...) respecto de los demás hechos imputados al actor, se trata de materias que debieron ser sometidas a una investigación sumaria o sumario administrativo, para determinar su veracidad, su magnitud, las circunstancias en que se produjeron, y esencialmente para escuchar al funcionario y darle la oportunidad de defenderse, lo que se sabe la Municipalidad impidió”. La afirmación anterior denota que el sentenciador considera que es un deber de la Municipalidad, someter a un procedimiento disciplinario a sus funcionarios, cuando incurran en determinadas conductas, lo que constituye un manifiesto error, pues el tenor de ambas disposiciones es claro, en el sentido de que se trata de una facultad de la autoridad administrativa. De esta forma, al cuestionar en forma errónea la



ausencia de un procedimiento administrativo disciplinario en contra del demandante, el tribunal entra a analizar los aspectos de mérito o conveniencia de una decisión de la autoridad municipal, cuestión que por lo demás no se encuentra dentro del ámbito de sus facultades.

Y, en cuanto a la tercera infracción, en que se incurriría en el fallo, esto es, al artículo 9 de la Ley N° 19.880, Orgánica Constitucional de Bases Generales de los Procedimientos Administrativos. Explica que dicha norma consagra el principio de economía procedimental, según el cual:” La Administración debe responder a la máxima economía de medios con eficacia, evitando trámites dilatorios. Se decidirán en un solo acto todos los trámites que, por su naturaleza, admitan un impulso simultáneo, siempre que no sea obligatorio su cumplimiento sucesivo”. Este cuestionamiento, que incluso contiene graves acusaciones en contra de la demandada -atribuyéndole incluso mala fe- constituye una vulneración al principio en cuestión, pues nada impide que un mismo acto administrativo contenga dos decisiones.

OCTAVO: Que, en relación a esta causal subsidiaria, y en cuanto a la infracción al artículo 485 del Código del Trabajo, en relación al artículo 2 del mismo código, el recurrente reitera los argumentos que indicó en la primera causal de impugnación, esto es, la del artículo 478 letra e) en relación al artículo 459 N° 6, la que circunscribe en la falta de pronunciamiento sobre la excepción alegada, aspecto que ya ha sido objeto de razonamientos, rechazándose tal alegación.

En cuanto a la infracción a los artículos 118 y 120 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, el recurrente sostiene que el inicio o no de una investigación sumaria, o de un sumario administrativo, es una mera facultad del jefe de servicio en la administración pública, en este caso del Alcalde. Sin embargo, de las mismas normas citadas por el recurrente, fluye que la responsabilidad administrativa, debe ser impuesta a través de los mecanismos legales pertinentes, siendo el alcalde quien debe velar por el cumplimiento del principio de la probidad administrativa dentro del municipio y aplicar medidas disciplinarias al personal de su dependencia. La omisión en el ejercicio de tales facultades también puede derivar en responsabilidad administrativa conforme lo dispone la letra c) del artículo 60 de la ley 18.695.

En este contexto, el artículo 118, cuando emplea la expresión “podrá”, no se refiere a que por mera liberalidad de un Jefe superior del Servicio, tenga el arbitrio que frente a una infracción a los deberes y obligaciones de un funcionario decida, o no aplicar una medida disciplinaria, es decir, que sea una norma discrecional y no sujeta a controles. Sin embargo, el ámbito de aplicación de la norma, impone la obligación de aplicar una medida disciplinaria, la cual podrá ser a través de una



investigación sumaria o mediante un sumario administrativo, pero el procedimiento debe ser llevado a cabo. Lo mismo sucede con el artículo 120, ya que la expresión podrá, solo tiene sentido explicativo que los funcionarios sometidos, ya sea a una investigación sumaria o un sumario administrativo podrán ser objeto de las sanciones que allí se mencionan. Luego, una vez determinada la responsabilidad administrativa mediante el proceso disciplinario correspondiente, la ley le entrega al Alcalde un catálogo de sanciones que puede imponer, pero no es posible interpretar la norma que es facultativo imponer o no sanciones a los funcionarios.

Interpretar las normas en el sentido expresado por el recurrente, implica vulnerar las normas básicas de un debido proceso, el cual se encuentra consagrado como una garantía constitucional, que no solo abarca los procesos civiles, penales, de familia o laboral, sino que además se hace extensivo a todo proceso de naturaleza administrativa.

Precisamente el artículo 124 dispone que “Si el alcalde estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley, decretará la instrucción de una investigación sumaria, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador”. Como se observa de la norma transcrita, el Alcalde hace una valoración de los hechos y si estima que puede existir responsabilidad administrativa debe ordenar la respectiva instrucción, cuestión que no ocurrió en el caso de marras, donde a través de una resolución administrativa, se imputaron hechos de gravedad que afectaron la honra de un funcionario, sin que el afectado fuera oído. No se trataba de hechos insignificantes que no alteraron el normal funcionamiento del servicio en que puede aceptarse algún grado discrecionalidad débil, sino de faltas a la probidad administrativa. El derecho a ser oído, le asistía al demandante dada la naturaleza del vínculo con la administración municipal, ya que los funcionarios a contrata, conforme lo disponen el art. 1 de la ley 18.883, son funcionarios municipales, dado que dicho estatuto “se aplicará al personal nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades. A los alcaldes sólo les serán aplicables las normas relativas a los deberes y derechos y la responsabilidad administrativa. Los funcionarios a contrata estarán sujetos a esta ley en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de estos cargos”.

De tal manera que el funcionario a contrata, le asiste el derecho en el evento de imputaciones que signifiquen el uso de la potestad disciplinaria, a un racional y justo procedimiento (Artículo 18 y 54 de la ley N° 18.575 Estatuto Administrativo).



Finalmente, en relación al artículo 9 de la Ley N° 19.880, Orgánica Constitucional de Bases Generales de los Procedimientos Administrativos, también entendida como ley infringida, conforme a los razonamientos expuestos en la sentencia no se divisa una imputación al respecto, sino que se hace una valoración del acto administrativo, teniendo presente que el término de un nombramiento de personal a contrata opera por el solo ministerio de la ley.

NOVENO: Que la causal señalada en el artículo 477 del Código del Trabajo, dice relación exclusivamente a puntos de derecho, quedando excluido el juicio sobre los hechos, los cuales han de ser respetados, no pudiendo ser alterados por esta vía.

Es por ello que los hechos establecidos en la sentencia impugnada por el recurso de nulidad de que se trata, resultan inamovibles, de manera que a esta Corte sólo le corresponde determinar, si han sido o no bien aplicadas las normas legales que el recurrente estima infringidas, a los hechos que se dieron por acreditados por el juez de primer grado.

DÉCIMO: Que de esta manera, la controversia se centra en aspectos de derecho, que se señalan, en que el recurrente discrepa de la interpretación que se da en la sentencia a las mismas. No obstante ello, en la sentencia, se ha razonado y justificado las decisiones, por lo que no se divisa infracción a las normas legales señaladas en el recurso.

De tal manera, que el juez de la instancia ha resuelto correctamente al acoger la demanda de tutela laboral, por lo que el recurso de nulidad interpuesto no podrá prosperar, toda vez que no ha habido infracción de ley que influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

UNDÉCIMO: Que conforme se ha venido razonando no se divisa que la sentencia haya incurrido en algún otro vicio distinto a los que fueron objeto del recurso que haga procedente el uso de las facultades invalidatorias que de oficio la ley concede a esta Corte en el artículo 479 inciso final del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 453 N°4, 459 N°6, 477, 478 letra e), 480 y 481 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Juan Carlos Jiménez Tapia por la demandada I. Municipalidad de Arica, en contra de la sentencia definitiva de dieciséis de mayo del año dos mil dieciocho, pronunciada por el Juez del Trabajo de esta ciudad, don Fernando González Morales, en causa RIT T-5-2018, RUC N° 18-4-0085598-2, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese, notifíquese y comuníquese por correo electrónico.

Redacción del Ministro (S), don Héctor Cecil Gutiérrez Massardo.



No firma el Abogado Integrante, don Ricardo Oñate Vera, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa, por no encontrarse integrando el día hoy.

Rol N° 42-2018. Laboral - Cobranza.





XMLPFXJYHE

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Arica integrada por los Ministros (as) Pablo Sergio Zavala F., Hector Cecil Gutierrez M. Arica, veintisiete de junio de dos mil dieciocho.

En Arica, a veintisiete de junio de dos mil dieciocho, 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 13 de mayo de 2018, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.