

NO EXISTE IMPEDIMENTO PARA APLICAR LAS NORMAS DE TUTELA A LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO, YA QUE SU ÁMBITO DE APLICACIÓN ABARCA A TODOS LOS TRABAJADORES SIN DISTINCIÓN, CALIDAD QUE POSEEN TAMBIÉN DICHOS FUNCIONARIOS

La Excma. Corte Suprema señaló en fallos anteriores que no hay ningún impedimento para que funcionarios de la Administración del Estado en modalidad a contrata, fueran sujetos de un procedimiento de tutela laboral

Por fallo unánime, el máximo tribunal rechazó recurso de unificación de jurisprudencia presentado por la parte demandada y vencida-Servicio de Salud Arauco- argumentando que no había necesidad de pronunciarse al respecto, toda vez que, tanto el tribunal de primera instancia, como la Corte de Apelaciones de Concepción, son coincidentes en la decisión, señalando que el artículo 485 del Código del Trabajo es procedente para estos casos en consideración a que la ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo, no considera ningún mecanismo referente a la tutela o protección de los derechos fundamentales, por tanto, al tratarse de una materia que no se encuentra regulada en el estatuto especial que rige su contratación procede una aplicación supletoria respecto de los trabajadores/funcionarios primeramente excluidos de las normas del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto la protección de derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto del desempeño de su trabajo, normas que están reconocidas en la Constitución Política de la República, que es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo.

CUARTA SALA CORTE SUPREMA. INGRESO N°42796-2020

Santiago, dieciocho de noviembre de dos mil veintiuno.

Vistos:

En autos RIT T-6-2019, RUC 1940021211-7, del Juzgado de Letras de Lebu, por sentencia de treinta de octubre de dos mil diecinueve, se acogió la demanda de tutela laboral de derechos fundamentales, con ocasión del despido, interpuesta por don Félix Bolívar Vargas en contra del Servicio de Salud Arauco, condenándose al pago de la indemnización sustitutiva, a la de años de servicios, el recargo legal y la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, intereses, reajustes y costas.

En contra de esa decisión la demandada interpuso recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Concepción, por decisión de diecinueve de marzo de dos mil veinte, lo rechazó.

Respecto de este fallo la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, con las peticiones que se formulan en su presentación.

Considerando:

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

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual el recurrente solicita se unifique la jurisprudencia, consiste en determinar si los tribunales del trabajo resultan o no competentes para conocer de los procesos judiciales sobre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales ventilados entre funcionarios a contrata y un órgano de la Administración del Estado.

Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en el fallo que apareja para efectos de su cotejo, dictado por esta Corte en los autos número 83.680-2012, conforme al cual el Estatuto Administrativo contiene su propia regulación en cuanto a las calidades funcionarias y a las causales de expiración en los cargos, disposiciones que rigen de manera preferente a quienes integran una dotación como la del caso, excluyendo el imperio del derecho laboral común en esos asuntos; agregando que el artículo 485 del Código del Trabajo señala que el procedimiento de tutela laboral se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores que allí se precisan, es decir, incide en la vinculación surgida en los términos de los artículos 7º y 8º del mismo texto legal y, en caso alguno, en la relación estatutaria a la que se someten los funcionarios públicos a contrata, cuyo contenido está dado por las disposiciones de su propio estatuto, esto es, la Ley N° 18.834, por lo que los juzgados laborales son incompetentes absolutamente, en razón de la materia, para conocer

de una demanda de tutela de derechos laborales fundamentales incoada por funcionarios públicos designados en calidad de contrata.

Tercero: Que la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo la demandada, en lo pertinente al asunto planteado.

Como razonamiento del pronunciamiento, se sostuvo que si bien los funcionarios “a contrata”, como el demandante, son una categoría de trabajadores -empleados públicos- sujetos a una especial relación con “su empleador”, paralela al régimen ordinario del Código del Trabajo y denominada por la doctrina como “estatutaria”, desde que se encuentra regulada por la Ley 18.883, sobre Estatuto Administrativo, no es menos cierto que en la citada normativa no existe ningún mecanismo referente a la tutela o protección de los derechos fundamentales vulnerables, referidos taxativamente en el artículo 485 del Código del Trabajo. Por lo tanto, -y siguiendo el criterio de esta Corte, en causa Rol 45-2018 de 29 de mayo de 2019-, no obstante tratarse, en la especie, de una relación funcionaria de carácter estatutario, resulta ineludible tutelar y proteger, también en este caso, los señalados derechos fundamentales amagados o vulnerados en su desmedro con ocasión del término de su relación estatutaria a contrata, por tratarse de derechos de rango constitucional.

Cuarto: Que, no obstante constatarse la existencia de pronunciamientos diversos emanados de tribunales superiores de justicia respecto de dicha materia de derecho, habida cuenta en particular de lo resuelto en el ofrecido por la recurrente para su cotejo y en el que se impugna, lo cierto es que esta Corte considera que no procede unificar jurisprudencia, por cuanto, coincide en la decisión que estimó que el tribunal del trabajo es competente para conocer de la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por un funcionario de la Administración del Estado, por tratarse de una materia que no se encuentra regulada en el estatuto especial que rige su contratación, lo que conforme al inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo importa su aplicación supletoria respecto de trabajadores en principio excluidos de dicha normativa, y porque en tal sentido debe interpretarse el artículo 485 del Código del Trabajo, tal como lo establece la Ley N°21.280.

Quinto: Que esta Corte, mediante diversas sentencias, como sucede, a vía ejemplar, con aquellas dictadas en los autos ingreso números 10.972-2013, 5.716- 2015 y 652.918-2016, y más recientemente en los signados 34.026-2019, 11.298- 2021 y 11.422-2021, ha sostenido que el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas de dicho ámbito, que están reconocidos a toda persona por la Constitución Política de la República, norma jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo. Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 del Código del Trabajo y 4 de la Ley N° 18.834, la relación entre un funcionario público y el Estado es una de tipo laboral aunque sujeta a un estatuto especial, de manera que no resulta procedente privarlo de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos esenciales en la relación de trabajo, por el sólo hecho que las referidas normas asocian el término empleador a un contrato de trabajo -y no a un decreto de nombramiento- o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección -términos que utiliza el artículo 4°citado- como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se

trate de órganos destinados a servir una función pública. Desde esta perspectiva, entonces, no existe impedimento para aplicar las normas de tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que –como se dijo– también poseen los referidos funcionarios.

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

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

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

Sexto: Que, además, cabe consignar que se dictó la Ley N°21.280, de 30 de octubre de 2020, que declaró que la interpretación auténtica de los artículos 485 y siguientes del citado código, es la que determina la aplicación del procedimiento de tutela laboral “a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo.

También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos”, con lo que la discusión queda definitivamente zanjada en favor de la tesis que sostiene el fallo recurrido y a la cual esta Corte adscribe, según se indicó.

Séptimo: Que, por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que el juzgado de letras del trabajo es competente para conocer de la demanda, de

manera que no yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Concepción al decidir como lo hicieron, lo que conduce a desestimar el recurso en examen.

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

Regístrese y devuélvase.