

"Que la unificación de jurisprudencia pretendida por la parte demandante dice relación con la "procedencia de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en el caso de un despido discriminatorio de un funcionario a contrata de la administración del Estado..." (Corte Suprema, considerando 2º).

"Que, como se advierte, el fallo recurrido no contiene una manifestación doctrinal relativa a la materia de derecho propuesta por el recurso en análisis, desde que tampoco se levantó como cuestión en sede de nulidad, la "procedencia de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en el caso de un despido discriminatorio de un funcionario a contrata de la administración del Estado", asunto que, en abstracto, no es cuestionado por las decisiones tomadas en el proceso, por lo que la decisión impugnada, aparece desprovista de un pronunciamiento sobre el tema en torno al cual gira el recurso, desde que se hace evidente, que desestimó el recurso de nulidad en razón de las deficiencias probatorias en que incurrió el actor en la sede del grado, razón por la cual, el presente arbitrio no puede prosperar.

Pues bien, la sentencia atacada, no cuestiona que la acción de tutela por derechos fundamentales pueda ser deducida por un funcionario público a contrata, sino que al contrario, es evidente que asume absolutamente dicha posibilidad, desde que se hace cargo del fondo de las causales deducidas, que en estricto rigor, cuestionan, por un lado, las conclusiones fácticas arribadas por el tribunal del grado, y por otro, la calificación de los hechos establecidos, pero ni en ella, ni en el fallo de instancia, se pone en duda la procedencia de la acción, de manera que la solicitud de unificación, se reconduce a una cuestión eminentemente casuística, pues se cuestiona por su intermedio que se haya considerado que la decisión de desvincular la demandada, se encuentra ajustada a los hechos y a la ley, consideración que no es controlable por la vía de un recurso como el de la especie, cuando lo cuestionado se refiere a la deficiencia probatoria que el juez del grado le atribuye al demandante.

De este modo, por lo menos, en la manera en que se propone la materia de derecho en el recurso, tal cuestión se transforma en un asunto de hecho, que por lo mismo, excede al perfil del presente recurso, y, por lo tanto conduce a su rechazo." (Corte Suprema, considerando 5º).

MINISTROS:

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Mauricio Silva C., y los Abogados Integrantes señor Ricardo Abuaud D., y señor Antonio Barra R.

TEXTOS COMPLETOS:

SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES:

Arica, veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve.

VISTO:

Doña SANDRA NEGRETTI CASTRO, por don JAIME RENE NEBOTT ACUÑA, en autos caratulados "NEBOTT ACUÑA, JAIME con FISCO DE CHILE, MINIS. DEL TRABAJO" Rit N° T-5-2019, Ruc N° 19-4-0165288-7, interpone recurso de nulidad, en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha trece de agosto del año en curso, que rechazó la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término anticipado del contrato a contrata.

Las causales que se invocan en el referido recurso, son las contenidas en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y, en subsidio de la misma, la contenida en el artículo 478 letra c), esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos sin alterar la conclusión fáctica a que arriba el tribunal de instancia.

Por resolución de fecha tres de septiembre del año en curso, se declaró admisible el mentado recurso, efectuándose la respectiva vista, en la audiencia de fecha diecisiete de septiembre del año en curso.

TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que, la recurrente invoca como causal principal, la contenida en el literal b) del artículo 478 del Código del trabajo, esto es, infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforma a la regla de la sana crítica.

En concreto, la recurrente denuncia infracciones a las normas de la lógica, fundado principalmente en trasgresión de dos principios del razonamiento lógico, por un lado, el principio de no contradicción y, por otro, el principio de razón suficiente y, además, infracción a máximas de

experiencia y ausencia de multiplicidad, concordancia y conexión de la prueba rendida, conforme exige el artículo 456 del código del Trabajo.

Así, en cuanto a la vulneración al principio de no contradicción, en opinión de su parte, el juez ha emitido algunos juicios que resultan contradictorios y que, evidentemente, vician de nulidad de la sentencia recurrida.

Sistematiza como una primera proposición negación, que existen antecedentes que la decisión de no renovar el contrato del actor, se debió a una decisión motivada del Servicio y sus fundamentos están ajustados a los hechos y a la ley y, no obstante, en el considerando vigesimotercero, señaló: "Que, sin perjuicio de las conclusiones expresadas, y a propósito de una eventual discriminación, tal vez, el actor debió alegar que su edad influyó en la decisión, y también su estado de salud, pero ambas materias fueron excluidas como factores de discriminación, y por ello el Tribunal no puede considerarlas, bajo sanción de ultra petita, menos aún analizarlos y concluir que en realidad, al parecer, esos fueron los elementos de discriminación que determinaron el término de la relación laboral".

A juicio de su parte, se incurre en una evidente contradicción al momento de exponer las razones por las cuales se puso término al contrato del actor.

En efecto, un acto no puede ser discriminatorio y no serlo al mismo tiempo, distinto es, que existan razones para justificar la proporcionalidad del acto discriminatorio, como parece esbozar el Tribunal, pero no por ello el acto deja de ser discriminatorio.

En este sentido, afirma que el proceso de análisis para determinar la procedencia de una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, contempla, primeramente, determinar si existen indicios de una vulneración y posteriormente, una vez determinada la existencia de los mismos, es el empleador el que debe demostrar la racionalidad y proporcionalidad del acto mismo. De este modo, podría ser lógico que exista un acto discriminatorio, pero que los motivos de la discriminación sean razonables (que no es el caso), o proporcionales, sin embargo, lo que no es lógico es que, un mismo acto sea discriminatorio y, a la vez, no lo sea.

Para graficar aún más, es conveniente tener presente las acepciones que la RAE, nos entrega de verbo discriminar, a saber, que contempla una selección por exclusión o un trato desigual basado en ciertos factores, sin que se considere si dicha conducta tiene o no una proporcionalidad o razonabilidad: "1. tr. Seleccionar excluyendo. 2. tr. Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc".

En síntesis, señala que existe una manifiesta contradicción en la sentencia, al sostener que, no se le renovó el contrato al actor por una decisión motivada del Servicio y sus fundamentos están ajustados a los hechos y a la ley y, acto seguido, señalar que su edad influyó en la decisión, y también su estado de salud. Esta contradicción es gravitante y fundamental, pues alteró el peso de la prueba, ya que se encontraban probados los indicios y debía ser la denunciada quien acreditara la proporcionalidad del acto discriminatorio.

En cuanto a la vulneración del principio de la razón suficiente, indica que la sentencia carece de razonamientos en virtud de los cuales, sostener la existencia de una discriminación justificada y, si bien entrega algunas razones por las cuales el acto no sería discriminatorio, ellas parten de la base de un supuesto errado y son insuficientes, además de vulnerar la prueba y máximas de experiencia, puesto que el Tribunal confunde la existencia de un acto discriminatorio, con la proporcionalidad y justificación del mismo. Pero, más allá de ello, no existen las razones o justificaciones, o las que pudieran esbozarse, no son suficientes para señalar que estamos frente a un acto que no sería discriminatorio.

Luego de citar el considerando vigesimocuarto, indica que las premisas en el contenidas son erradas e insuficientes para justificar un acto discriminatorio, como aquel de que fue víctima el actor. En primer término, porque ninguna de ellas fue alegada por la demandada como justificante del acto discriminatorio, es más, la demandada, negó que se le hubiera puesto término al contrato por razones de edad o enfermedad, como esgrimió su parte, por lo que, mal podría justificarse una discriminación que ha sido negada por la contraria, pero, aun así, estas premisas son erradas e insuficientes, por trasgredir las máximas de experiencia.

Añade que se ha dejado de aplicar ciertas máximas de experiencia propias del derecho laboral. Así, refiere que es una máxima de experiencia que, quien niega la existencia de un hecho, que posteriormente resulta probado, no se encuentra en posición jurídica de probar la razonabilidad del mismo acto que negó. En la especie, si la demandada, negó haber puesto término a la contratación del actor por razones de edad, y ello resultó probado de los dichos de su propia testigo, pueda posteriormente y de manera razonable, acreditar que el despido del actor por razones de no desempeñar sus funciones de forma cabal, lo anterior atendido su falta de conocimiento y experticia, que le impedían desarrollar las labores administrativas encomendadas, no sólo por carencia de conocimientos propios, sino también por no aprobar las capacitaciones que realizó.

Añade que para determinar que la salud de una persona es incompatible con un cargo determinado (chofer), es necesario la existencia de un acto o resolución que así lo determine. En este sentido, afirma la recurrente que el Tribunal ha justificado que el actor, no podía desempeñarse

como chofer, atendido a la existencia de un resultado de salud ocupacional de la ACHS, pero la documentación incorporada por la denunciante, informe de exámenes ocupacionales, emitido por el Instituto de Seguridad Laboral, respecto del demandante, de fecha 9 de noviembre de 2018, consta del documento que don Jaime Nebott Acuña, con el puesto o cargo de conductor para la Subsecretaría de Trabajo, fue sometido a una evaluación de salud para exposición al riesgo, demostrándose que no demuestra alteraciones que impidan su desempeño como conductor.

Afirma que la exigencia de un acto o exámenes médicos que determinen que la salud de una persona es incompatible con un puesto de trabajo, conforme al sentido común u obvio, requiere de exámenes especializados o acto o resolución administrativa, pues de otro lado, es muy fácil caer en la arbitrariedad, por lo que sostiene que el Tribunal, dejó de aplicar esta máxima de experiencia, y justificó el término de una relación contractual, prescindiendo incluso del diagnóstico médico.

Sostiene asimismo la impugnante de la sentencia que la ausencia de multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas rendidas, para justificar la discriminación de que fue víctima el actor.

Por último, la valoración efectuada por el sentenciador, carece de multiplicidad, conexión, precisión y concordancia, para determinar que el término de la contratación del actor, debido a motivos de edad, es discriminatorio, conforme exige el artículo 456 del Código del Trabajo.

Indica que el análisis efectuado por el sentenciador, comprende más bien juicios generales o abstractos, respecto de la situación de una persona de la edad del actor, pero sólo se sustenta en el reconocimiento que hace el actor, lo que, por lo demás, se hace en la demanda.

Concluye la recurrente que la infracción a las reglas de la sana crítica es manifiesta, y ello ha sido fundamental al momento de rechazar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, toda vez que, de no haber incurrido en las contradicciones denunciadas, se habría determinado que, en la especie, el despido de la actora fue por motivos de edad y que, como tal, es discriminatorio, lo que no fue razonablemente justificado por la demandada, debiendo haberse, en consecuencia, accedido a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

SEGUNDO: Que, cabe el rechazo de esta primera causal principal deducida, toda vez que, del estudio de los antecedentes y especialmente de la sentencia recaída en la presente causa, de fecha trece de agosto del año en curso, no se desprende que el sentenciador, haya incurrido en el vicio procesal de infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a la reglas de

la sana crítica, esto es, que haya infringido normas de la lógica, trasgrediendo principios del razonamiento lógico.

En efecto, no transgredió el principio de no contradicción, toda vez que, como se denota del motivo duodécimo, el juez fue claro al enmarcar, cuáles eran los parámetros a que debía sujetarse el accionante de amparo laboral, al momento de deducir su demanda, esto es, se debía hacer una exposición clara y circunstanciada de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, es decir, detallada, precisa y concordante, lo que no es más que las exigencias que establece la ley, en los artículos 446 N° 4 y 490 del Código del Trabajo.

Luego, en el motivo decimoséptimo, circunscribe cuáles fueron precisamente las alegaciones del actor, haciendo alusión a las afectaciones a su integridad psíquica, del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, por pasar por procesos de stress y sufrimiento; por vulneración del Derecho a la libertad de trabajo; y, a su no discriminación arbitraria del artículo 2° del Código del Trabajo, por motivos de creencias política, por no compartir la ideología política y la forma de ver la sociedad y el país de la nueva administración, por ser afiliado al Partido Socialista, lo que no lo inhabilita en el desempeño de su trabajo.

Luego el juez, desde el motivo decimoctavo y siguientes, valora la prueba, desestimando, las vulneraciones denunciadas de la integridad psíquica, de la libertad de trabajo y una eventual discriminación, como ocurre y se fundamenta latamente, en los motivos decimonoveno, vigésimo y vigesimoprimeros.

En relación a la temática de una eventual discriminación, el sentenciador es especialmente prolífico en argumentar su rechazo respecto a tal tópico, destacando, entre otra serie de argumentaciones lógicas, que quien solicitaba el amparo, ni siquiera acreditó ser militante del Partido Socialista, ya que no parece inscrito en el cantón de ningún partido y por lo demás, fue nombrado en el gobierno del Presidente Piñera, que contradictoriamente, sería quien lo discrimina por su ideología.

Si bien es cierto, dentro del mismo tópico, el juez señala que tal vez el accionante, en la temática de la discriminación, debió haber planteado la cuestión de su edad, o de su estado de salud, también es cierto que acertadamente señaló que el accionante excluyó tales tópicos del capítulo referido a la discriminación. Si se analiza la pretensión, claramente lo referido a la discriminación, se avoca exclusivamente a su militancia política, supuestamente divergente a lo ideológico del nuevo régimen político gubernamental.

Si bien habla de la edad, aquello lo hace, muy tangencialmente, pero en relación a la supuesta vulneración a su libertad de trabajo y a su integridad psíquica y no en la discriminación, que es lo que el juez aborda en el motivo vigesimotercero. Ergo, ninguna contradicción o infracción a regla de la lógica se advierte y tal argumentación la hace el sentenciador, no como sustento de su decisión, sino que como una falencia que podría observarse, en relación a la temática de la discriminación, todo ello en virtud de las obligaciones que le competen al accionante, que se enunciaban en un principio de este motivo, referidas a la claridad y relación circunstanciada, detallada y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración que se alega, como lo exigen los artículos 446 N° 4 y 490 del Código del Trabajo, no avizorándose ni meridianamente una contradicción en tales razonamientos lógicos, por lo que el recurso deberá ser desestimado en tal acápite.

Asimismo, tampoco se advierte una violación en la sentencia, al principio lógico de la razón suficiente y, además, una infracción a máximas de experiencia, o una ausencia de multiplicidad, concordancia y conexión de la prueba rendida, conforme exige el artículo 456 del código del Trabajo.

En efecto, según se desprende de los considerandos ya referidos, el sentenciador, analizó la prueba, conforme a las reglas del recto entendimiento humano, consignando cuales eran los hechos que, en su concepto, descartaban las vulneraciones de derechos y garantías que fueron denunciadas, entregando sus razonamientos y conclusiones jurídicas.

En tal ejercicio del sentenciador, no se vislumbra la conducta viciosa que se acusa, denotándose que la recurrente, en realidad, no comparte la opción que adoptó el juez, en cuanto a que no se daban en la especie, los supuestos de la acción de tutela planteada y su consecuente rechazo, sin embargo, como se ha referido, hubo en la especie, un análisis de la prueba, utilizando las reglas de la lógica, explayándose de manera abundante en el tema de la discriminación, donde se destacó las incoherencias de la alegación, consistente en que, por ejemplo, se trata de un funcionario nombrado por el mismo Gobierno que ahora dice que lo persigue, además de que no se estableció de que realmente sea un militante de un Partido Político, toda vez que indica el juez, hubo prueba que expresamente establecía lo contrario, colocándose el sentenciador en el escenario que se le está exigiendo que acceda a una demanda, con los solos dichos de lo que señala el actor, todo lo cual lleva a una conclusión que configura la antípoda, de lo afirmado por la recurrente, en cuanto a que el Juez alteró máximas de la experiencia, toda vez que se explica, en forma concadenada, correctamente -siempre en la perspectiva del juez- la forma en la cual llegó a su conclusión, por mucho que la recurrente no la comparta, ergo, solo cabe el rechazo de esta causal de nulidad deducida, por estos últimos capítulos.

TERCERO: Que, por otro lado, en subsidio de la causal principal, se invoca la casual contenida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, la errada calificación jurídica de los hechos,

indicando cuáles son los hechos establecidos en la sentencia, prescindiendo de toda calificación de los mismos, que son los siguientes:

a.1.- El actor se desempeñó en la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo de la Región de Arica y Parinacota, por más de 4 años, cumpliendo labores de conductor en la Secretaría, y luego, labores administrativas, de acuerdo a las necesidades de la Secretaria.

a.2.- Con fecha 30 de noviembre de 2018, se decidió no renovar su contrato, porque no desempeñaba sus funciones de forma cabal, lo anterior atendido su falta de conocimiento y experticia, que le impedían desarrollar las labores administrativas encomendada.

a.3.- La razón por la cual se le puso término la contratación del actor, fue su edad.

Indica la recurrente que la demandada negó en su contestación, que el término de la contratación del actor se debiera a problemas de edad o que vulnerara el derecho al trabajo, a la integridad física y síquica, etc.

Afirma que esos son los únicos hechos establecidos en el proceso en relación con la vulneración de derechos fundamentales. El resto de las circunstancias planteadas en la sentencia, tales como que, son consideraciones jurídicas o, de hecho, que van más allá de las conclusiones fácticas del tribunal y su único objeto es tratar de fortalecer la calificación jurídica dada.

Sobre estos hechos, el Tribunal calificó que el despido del actor no había sido discriminatorio, que no existían indicios de vulneración de discriminación en el despido del actor y que es lógico y razonable que se le haya puesto término a su contrato, conforme a los criterios generales del trabajo en el sector público y privado, respecto de una persona con un desempeño sin conocimiento y experticia, en labores ajenas para los que fue contratado, como chofer.

Afirma que las calificaciones efectuadas por el sentenciador son erradas, puesto que el hecho que haya negado que la decisión de no renovar el contrato se debió a los problemas de edad y discriminación política del actor y que, de la prueba resultante del proceso, se haya acreditado que el motivo del despido fueron motivos de desempeño y experticia, a lo menos constituye un indicio de discriminación.

En este sentido, la determinación de si unos hechos constituyen o no, un indicio de prueba, es un acto de calificación jurídica, toda vez que, implica asignar un estatus jurídico a ciertos hechos, con prescindencia de la valoración de los mismos.

En la especie, señala la recurrente que a lo menos constituye un indicio, pues el despido de un trabajador por razones de edad, no constituye un acto normal y permitido por el Código del Trabajo, estatuto al cual adhiere el actor según el fallo, sino una situación anormal, respecto de la cual se requiera una ponderación de proporcionalidad.

El hecho que la demandada, la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo de la Región de Arica y Parinacota, haya trasladado a otras funciones al actor para realizar labores administrativas -no obstante haberlo contratado como chofer- y luego descalificar su trabajo, y despedirlo, no resulta proporcional que se haya tomado la decisión de poner término al contrato del actor, después de más de cuatro años, sólo porque el trabajo administrativo no lo cumplía bien.

Además, afirma que aquello no es proporcional, porque es un acto que se verifica con anterioridad a la decisión de ponerle término al contrato. En efecto, la proporcionalidad y racionalidad de la medida, aun cuando no existe norma que lo ampare en el Código del Trabajo, debe ser evaluada en relación con el caso concreto del actor, sin que en el proceso existan hechos que permitan siquiera ponderarla, como por ejemplo sería, la declaración que determine la falta de idoneidad para conducción de vehículos livianos. Lo que evidentemente no es un hecho probado en el proceso. En consecuencia, la calificación que debe darse a los hechos del proceso, es que no existe proporcionalidad que justifique el acto discriminatorio.

Indica que lo anterior, tiene una influencia substancial de la calificación jurídica dada a los hechos en lo resuelto, puesto que de haber calificado adecuadamente los hechos establecidos en el proceso, se debió haber determinado que dichos hechos constituían indicio suficiente de la vulneración denunciada y que no existía una proporcionalidad o racionalidad en la medida adoptada por la denunciada, consecuencia de lo cual debió acogerse la demanda, por lo que solicita se acoja la causal principal o subsidiaria, se declare nulo el referido fallo, por haber incurrido en las infracciones denunciadas, y dicte en su reemplazo una sentencia, en que, se acoja la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en particular el derecho a no ser discriminado del actor, y en definitiva condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones, prestaciones, reajustes, interés, indicadas en el cuerpo de esta presentación, así como también adoptar las medidas establecidas en el artículo 495 del Código del Trabajo, con costas.

CUARTO: Que, cabe asimismo el rechazo de esta causal subsidiaria, toda vez que no se avizora que resulte necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las

conclusiones fácticas del Tribunal, toda vez que, tal como se infiere de la sentencia, desde el motivo undécimo y siguientes, el sentenciador va determinando los hechos y valorando la prueba, estableciendo de una manera primaria, cuál es el marco jurídico de la situación, para luego en el motivo decimoquinto, analizar cuál es el contenido de la pretensión.

Asimismo, como se ha referido, en los motivos decimonoveno al vigesimotercero, el juez rechazó en la especie, que en nombramiento de la actora hayan concurrido las vulneraciones de los derechos y garantías constitucionales que invocó y explicó en el motivo vigesimocuarto, que el término del contrato de quien solicitó la cautela y su no renovación, no tuvo sus motivaciones en cuestiones de edad de la demandante, sino que se generó en una decisión motivada del servicio, con fundamentos que se encuentran ajustados a los hechos y a la ley, tal como lo concluyó en el motivo vigesimocuarto. Ergo, no resulta admisible proceder a alterar la calificación jurídica que dio el tribunal para los hechos que dio por acreditados el sentenciador, por mucho que la recurrente no comparta los razonamientos y argumentaciones que permitieron establecer dichas conclusiones fácticas.

Por las anteriores consideraciones, normas legales citadas, y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, SE DECLARA:

Que se rechaza el recurso de nulidad deducido por doña SANDRA NEGRETTI CASTRO, por don JAIME RENE NEBOTT ACUÑA, en autos caratulados "NEBOTT ACUÑA, JAIME con FISCO DE CHILE, MINIS. DEL TRABAJO" Rit N° T-5-2019, Ruc N° 19-4-0165288-7, en contra de la sentencia pronunciada por el Juez de Letras del Trabajo de Arica, don Fernando González Morales, con fecha trece de agosto del año en curso y, en consecuencia, se declara que la misma no es nula.

Regístrese, notifíquese y comuníquese vía correo electrónico.

Redacción del Ministro, señor Pablo Zavala Fernández.

No firma el Ministro señor Pablo Zavala Fernández, no obstante haber concurrido a la vista, acuerdo y redacción de la presente sentencia, por encontrarse haciendo uso de feriado legal.

Rol N° 142-2019 Laboral.-

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Arica integrada por Ministro José Delgado A., Ministro Pablo Zavala F., y Abogado Integrante Ivan Marko Gardilcic F.

SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA:

Santiago, veintiuno de septiembre de dos mil veinte

Vistos:

En autos RIT T-5-2019, RUC 1940165288-7, del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, por sentencia de trece de agosto de dos mil diecinueve, se desestimó la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, acusando desvinculación discriminatoria, impetrada por don Jaime Nebott Acuña, en contra del Fisco de Chile.

Respecto de dicho fallo, en lo pertinente, la misma parte interpuso recurso de nulidad que fue rechazado por una sala de la Corte de Apelaciones de Arica, mediante decisión dictada el día veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve.

En relación con esta última decisión el actor dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, para que en definitiva se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

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

Segundo: Que la unificación de jurisprudencia pretendida por la parte demandante dice relación con la "procedencia de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en el caso de un despido discriminatorio de un funcionario a contrata de la administración del Estado".

Reprocha, por su intermedio, que el fallo recurrido haya considerado que en la especie no existió vulneración de derechos fundamentales, al haber concluido que "el término del contrato de quien solicitó la cautela y su no renovación, no tuvo sus motivaciones en cuestiones de edad de la demandante, sino que se generó en una decisión motivada del servicio, con fundamentos que se encuentran ajustados a los hechos y a la ley, tal como lo concluyó en el motivo vigesimocuarto", lo que, en su entender, contradice lo expresado por la sentencia que acompaña para su cotejo, emanada de esta Corte, en la cual se sostiene la procedencia de la acción en comento, correspondiente a la situación de despido discriminatorio sufrido por un funcionario a contrata de la Administración Pública.

Tercero: Que dada la conceptualización que el legislador ha hecho del recurso en estudio, constituye un factor necesario para alterar la orientación jurisprudencial de los tribunales superiores de justicia acerca de alguna determinada materia de derecho "objeto del juicio", la concurrencia de, a lo menos, dos resoluciones que sustenten distinta línea de razonamiento al resolver litigios de idéntica naturaleza.

De esta manera, es exigencia primordial para la procedencia del recurso, constatar, en el fallo impugnado, por un lado, la existencia de un pronunciamiento jurídico relativo a la materia de derecho que se propone en el recurso; y, por otro, que las sentencias que se aparejen para su comparación, sostengan, sobre el mismo tema, una postura doctrinal diversa que haga menester la unificación del criterio jurisprudencial, pues la carencia de un "contraste" interpretativo, torna ineficaz el presente arbitrio.

Cuarto: Que, para determinar la concurrencia de tales requerimientos, es necesario señalar, que la presente causa se inició por solicitud de tutela por vulneración de derechos fundamentales, deducido por un funcionario a contrata, adscrito a la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo de la región de Arica y Parinacota, quien denunció haber sido desvinculado arbitrariamente, afectando las garantías de los numerales 1 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República y artículo 2° del Código del Trabajo.

El fallo de instancia, desestimó la denuncia, luego de considerar, en definitiva, que el actor no aportó antecedentes suficientes en apoyo a su denuncia que permita presumir o sospechar la

conurrencia de los indicios necesarios para su procedencia, sino que, se pudo comprobar, que la decisión de terminar su contrata se debió a una decisión motivada del Servicio respectivo.

Por su parte, la decisión impugnada, desestimó las dos causales en que se apoyó el recurso de nulidad impetrado por el actor, consistentes en los motivos subsidiarios contenidos en los literales b y c del artículo 478 del estatuto laboral.

En efecto, desechó la primera causal, luego de concluir que no se verificó la infracción manifiesta de las reglas de apreciación de la prueba conforme los criterios de la sana crítica que fue denunciada.

Luego, rechazó la solicitud de alteración de la calificación jurídica sin modificar los hechos establecidos, señalando que el fallo del grado concluyó que no se justificaron los indicios de vulneración acusados por el actor, luego de considerar, a partir de los hechos establecidos, que la decisión de desvincular al demandante, se generó en una decisión motivada del servicio "con fundamentos que se encuentran ajustados a los hechos y a la ley, tal como lo concluyó en el motivo vigesimocuarto. Ergo, no resulta admisible proceder a alterar la calificación jurídica que dio el tribunal para los hechos que dio por acreditados el sentenciador, por mucho que la recurrente no comparta los razonamientos y argumentaciones que permitieron establecer dichas conclusiones fácticas".

Quinto: Que, como se advierte, el fallo recurrido no contiene una manifestación doctrinal relativa a la materia de derecho propuesta por el recurso en análisis, desde que tampoco se levantó como cuestión en sede de nulidad, la "procedencia de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en el caso de un despido discriminatorio de un funcionario a contrata de la administración del Estado", asunto que, en abstracto, no es cuestionado por las decisiones tomadas en el proceso, por lo que la decisión impugnada, aparece desprovista de un pronunciamiento sobre el tema en torno al cual gira el recurso, desde que se hace evidente, que desestimó el recurso de nulidad en razón de las deficiencias probatorias en que incurrió el actor en la sede del grado, razón por la cual, el presente arbitrio no puede prosperar.

Pues bien, la sentencia atacada, no cuestiona que la acción de tutela por derechos fundamentales pueda ser deducida por un funcionario público a contrata, sino que al contrario, es evidente que asume absolutamente dicha posibilidad, desde que se hace cargo del fondo de las causales deducidas, que en estricto rigor, cuestionan, por un lado, las conclusiones fácticas arribadas por el tribunal del grado, y por otro, la calificación de los hechos establecidos, pero ni en ella, ni en el fallo de instancia, se pone en duda la procedencia de la acción, de manera que la solicitud de unificación, se reconduce a una cuestión eminentemente casuística, pues se cuestiona por su intermedio que se haya considerado que la decisión de desvincular la demandada, se

encuentra ajustada a los hechos y a la ley, consideración que no es controlable por la vía de un recurso como el de la especie, cuando lo cuestionado se refiere a la deficiencia probatoria que el juez del grado le atribuye al demandante.

De este modo, por lo menos, en la manera en que se propone la materia de derecho en el recurso, tal cuestión se transforma en un asunto de hecho, que por lo mismo, excede al perfil del presente recurso, y, por lo tanto conduce a su rechazo.

Sexto: Que, a mayor abundamiento, incluso soslayando la conclusión anterior, a juicio de esta Corte, el recurso tampoco puede prosperar, desde que la sentencia que se trae como contraste, aparece como inhábil para dicha función.

En efecto, se trajo para tales menesteres, el fallo dictado en los antecedentes N° 95.161-16 de esta Corte, el cual plantea la situación de los funcionarios a contrata, y la noción de la legítima expectativa de la renovación de la misma, afirmando que si bien ello no anula la potestad legal de la Administración para no renovarla, "le impone la carga de motivar el cambio de criterio"; añade, a continuación, "que la carga de motivar la decisión que se opone a la expectativa legítima de renovación de la contrata sólo puede ser absuelta con motivos que no sean contrarios a derecho. De manera que, los tribunales de justicia al conocer de la tutela laboral pueden examinar si los motivos de la no renovación de la contrata importan afectación de derechos fundamentales, lo que lleva a concluir que el inciso primero del artículo 10 del Estatuto Administrativo no impide examinar dichos motivos".

Como se observa, dicho planteamiento carece de una postura jurisprudencial contradictoria con la expuesta en la decisión que motivó el presente arbitrio, desde que, en la especie, justamente se consideró la existencia de motivación suficiente para sustentar la decisión que se reprocha, de modo que el pronunciamiento traído para su cotejo, no es hábil para fundar el presente arbitrio, lo que necesariamente lleva a concluir su rechazo.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del ramo, se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia dictada con fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve, por la Corte de Apelaciones de Arica.

Regístrese y devuélvase.

N° 32.041-2019.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Mauricio Silva C., y los Abogados Integrantes señor Ricardo Abuaud D., y señor Antonio Barra R.

JURISPRUDENCIA:

"Que la unificación de jurisprudencia pretendida por la parte demandante dice relación con la "procedencia de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en el caso de un despido discriminatorio de un funcionario a contrata de la administración del Estado..." (Corte Suprema, considerando 2º).

"Que, como se advierte, el fallo recurrido no contiene una manifestación doctrinal relativa a la materia de derecho propuesta por el recurso en análisis, desde que tampoco se levantó como cuestión en sede de nulidad, la "procedencia de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en el caso de un despido discriminatorio de un funcionario a contrata de la administración del Estado", asunto que, en abstracto, no es cuestionado por las decisiones tomadas en el proceso, por lo que la decisión impugnada, aparece desprovista de un pronunciamiento sobre el tema en torno al cual gira el recurso, desde que se hace evidente, que desestimó el recurso de nulidad en razón de las deficiencias probatorias en que incurrió el actor en la sede del grado, razón por la cual, el presente arbitrio no puede prosperar.

Pues bien, la sentencia atacada, no cuestiona que la acción de tutela por derechos fundamentales pueda ser deducida por un funcionario público a contrata, sino que al contrario, es evidente que asume absolutamente dicha posibilidad, desde que se hace cargo del fondo de las causales deducidas, que en estricto rigor, cuestionan, por un lado, las conclusiones fácticas arribadas por el tribunal del grado, y por otro, la calificación de los hechos establecidos, pero ni en ella, ni en el fallo de instancia, se pone en duda la procedencia de la acción, de manera que la solicitud de unificación, se reconduce a una cuestión eminentemente casuística, pues se cuestiona por su intermedio que se haya considerado que la decisión de desvincular la demandada, se encuentra ajustada a los hechos y a la ley, consideración que no es controlable por la vía de un recurso como el de la especie, cuando lo cuestionado se refiere a la deficiencia probatoria que el juez del grado le atribuye al demandante.

De este modo, por lo menos, en la manera en que se propone la materia de derecho en el recurso, tal cuestión se transforma en un asunto de hecho, que por lo mismo, excede al perfil del presente recurso, y, por lo tanto conduce a su rechazo." (Corte Suprema, considerando 5º).

MINISTROS:

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Mauricio Silva C., y los Abogados Integrantes señor Ricardo Abuaud D., y señor Antonio Barra R.

TEXTOS COMPLETOS:

SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES:

Arica, veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve.

VISTO:

Doña SANDRA NEGRETTI CASTRO, por don JAIME RENE NEBOTT ACUÑA, en autos caratulados "NEBOTT ACUÑA, JAIME con FISCO DE CHILE, MINIS. DEL TRABAJO" Rit N° T-5-2019, Ruc N° 19-4-0165288-7, interpone recurso de nulidad, en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha trece de agosto del año en curso, que rechazó la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término anticipado del contrato a contrata.

Las causales que se invocan en el referido recurso, son las contenidas en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y, en subsidio de la misma, la contenida en el artículo 478 letra c), esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos sin alterar la conclusión fáctica a que arriba el tribunal de instancia.

Por resolución de fecha tres de septiembre del año en curso, se declaró admisible el mentado recurso, efectuándose la respectiva vista, en la audiencia de fecha diecisiete de septiembre del año en curso.

TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que, la recurrente invoca como causal principal, la contenida en el literal b) del artículo 478 del Código del trabajo, esto es, infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforma a la regla de la sana crítica.

En concreto, la recurrente denuncia infracciones a las normas de la lógica, fundado principalmente en trasgresión de dos principios del razonamiento lógico, por un lado, el principio de no contradicción y, por otro, el principio de razón suficiente y, además, infracción a máximas de experiencia y ausencia de multiplicidad, concordancia y conexión de la prueba rendida, conforme exige el artículo 456 del código del Trabajo.

Así, en cuanto a la vulneración al principio de no contradicción, en opinión de su parte, el juez ha emitido algunos juicios que resultan contradictorios y que, evidentemente, vician de nulidad de la sentencia recurrida.

Sistematiza como una primera proposición negación, que existen antecedentes que la decisión de no renovar el contrato del actor, se debió a una decisión motivada del Servicio y sus fundamentos están ajustados a los hechos y a la ley y, no obstante, en el considerando vigesimotercero, señaló: "Que, sin perjuicio de las conclusiones expresadas, y a propósito de una eventual discriminación, tal vez, el actor debió alegar que su edad influyó en la decisión, y también su estado de salud, pero ambas materias fueron excluidas como factores de discriminación, y por ello el Tribunal no puede considerarlas, bajo sanción de ultra petita, menos aún analizarlos y concluir que en realidad, al parecer, esos fueron los elementos de discriminación que determinaron el término de la relación laboral".

A juicio de su parte, se incurre en una evidente contradicción al momento de exponer las razones por las cuales se puso término al contrato del actor.

En efecto, un acto no puede ser discriminatorio y no serlo al mismo tiempo, distinto es, que existan razones para justificar la proporcionalidad del acto discriminatorio, como parece esbozar el Tribunal, pero no por ello el acto deja de ser discriminatorio.

En este sentido, afirma que el proceso de análisis para determinar la procedencia de una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, contempla, primeramente, determinar si existen indicios de una vulneración y posteriormente, una vez determinada la existencia de los mismos, es el empleador el que debe demostrar la racionalidad y proporcionalidad del acto mismo. De este modo, podría ser lógico que exista un acto discriminatorio, pero que los motivos de la discriminación sean razonables (que no es el caso), o proporcionales, sin embargo, lo que no es lógico es que, un mismo acto sea discriminatorio y, a la vez, no lo sea.

Para graficar aún más, es conveniente tener presente las acepciones que la RAE, nos entrega de verbo discriminar, a saber, que contempla una selección por exclusión o un trato desigual basado en ciertos factores, sin que se considere si dicha conducta tiene o no una proporcionalidad o razonabilidad: "1. tr. Seleccionar excluyendo. 2. tr. Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc".

En síntesis, señala que existe una manifiesta contradicción en la sentencia, al sostener que, no se le renovó el contrato al actor por una decisión motivada del Servicio y sus fundamentos están ajustados a los hechos y a la ley y, acto seguido, señalar que su edad influyó en la decisión, y también su estado de salud. Esta contradicción es gravitante y fundamental, pues alteró el peso de la prueba, ya que se encontraban probados los indicios y debía ser la denunciada quien acreditara la proporcionalidad del acto discriminatorio.

En cuanto a la vulneración del principio de la razón suficiente, indica que la sentencia carece de razonamientos en virtud de los cuales, sostener la existencia de una discriminación justificada y, si bien entrega algunas razones por las cuales el acto no sería discriminatorio, ellas parten de la base de un supuesto errado y son insuficientes, además de vulnerar la prueba y máximas de experiencia, puesto que el Tribunal confunde la existencia de un acto discriminatorio, con la proporcionalidad y justificación del mismo. Pero, más allá de ello, no existen las razones o justificaciones, o las que pudieran esbozarse, no son suficientes para señalar que estamos frente a un acto que no sería discriminatorio.

Luego de citar el considerando vigesimocuarto, indica que las premisas en el contenidas son erradas e insuficientes para justificar un acto discriminatorio, como aquel de que fue víctima el actor. En primer término, porque ninguna de ellas fue alegada por la demandada como justificante del acto discriminatorio, es más, la demandada, negó que se le hubiera puesto término al contrato por razones de edad o enfermedad, como esgrimió su parte, por lo que, mal podría justificarse una discriminación que ha sido negada por la contraria, pero, aun así, estas premisas son erradas e insuficientes, por trasgredir las máximas de experiencia.

Añade que se ha dejado de aplicar ciertas máximas de experiencia propias del derecho laboral. Así, refiere que es una máxima de experiencia que, quien niega la existencia de un hecho, que posteriormente resulta probado, no se encuentra en posición jurídica de probar la razonabilidad del mismo acto que negó. En la especie, si la demandada, negó haber puesto término a la contratación del actor por razones de edad, y ello resultó probado de los dichos de su propia testigo, pueda posteriormente y de manera razonable, acreditar que el despido del actor por razones de no desempeñar sus funciones de forma cabal, lo anterior atendido su falta de conocimiento y experticia, que le impedían desarrollar las labores administrativas encomendadas, no sólo por carencia de conocimientos propios, sino también por no aprobar las capacitaciones que realizó.

Añade que para determinar que la salud de una persona es incompatible con un cargo determinado (chofer), es necesario la existencia de un acto o resolución que así lo determine. En este sentido, afirma la recurrente que el Tribunal ha justificado que el actor, no podía desempeñarse como chofer, atendido a la existencia de un resultado de salud ocupacional de la ACHS, pero la documentación incorporada por la denunciante, informe de exámenes ocupacionales, emitido por el Instituto de Seguridad Laboral, respecto del demandante, de fecha 9 de noviembre de 2018, consta del documento que don Jaime Nebott Acuña, con el puesto o cargo de conductor para la Subsecretaría de Trabajo, fue sometido a una evaluación de salud para exposición al riesgo, demostrándose que no demuestra alteraciones que impidan su desempeño como conductor.

Afirma que la exigencia de un acto o exámenes médicos que determinen que la salud de una persona es incompatible con un puesto de trabajo, conforme al sentido común u obvio, requiere de exámenes especializados o acto o resolución administrativa, pues de otro lado, es muy fácil caer en la arbitrariedad, por lo que sostiene que el Tribunal, dejó de aplicar esta máxima de experiencia, y justificó el término de una relación contractual, prescindiendo incluso del diagnóstico médico.

Sostiene asimismo la impugnante de la sentencia que la ausencia de multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas rendidas, para justificar la discriminación de que fue víctima el actor.

Por último, la valoración efectuada por el sentenciador, carece de multiplicidad, conexión, precisión y concordancia, para determinar que el término de la contratación del actor, debido a motivos de edad, es discriminatorio, conforme exige el artículo 456 del Código del Trabajo.

Indica que el análisis efectuado por el sentenciador, comprende más bien juicios generales o abstractos, respecto de la situación de una persona de la edad del actor, pero sólo se sustenta en el reconocimiento que hace el actor, lo que, por lo demás, se hace en la demanda.

Concluye la recurrente que la infracción a las reglas de la sana crítica es manifiesta, y ello ha sido fundamental al momento de rechazar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, toda vez que, de no haber incurrido en las contradicciones denunciadas, se habría determinado que, en la especie, el despido de la actora fue por motivos de edad y que, como tal, es discriminatorio, lo que no fue razonablemente justificado por la demandada, debiendo haberse, en consecuencia, accedido a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

SEGUNDO: Que, cabe el rechazo de esta primera causal principal deducida, toda vez que, del estudio de los antecedentes y especialmente de la sentencia recaída en la presente causa, de fecha trece de agosto del año en curso, no se desprende que el sentenciador, haya incurrido en el vicio procesal de infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforma a la reglas de la sana crítica, esto es, que haya infringido normas de la lógica, trasgrediendo principios del razonamiento lógico.

En efecto, no transgredió el principio de no contradicción, toda vez que, como se denota del motivo duodécimo, el juez fue claro al enmarcar, cuáles eran los parámetros a que debía sujetarse el accionante de amparo laboral, al momento de deducir su demanda, esto es, se debía hacer una exposición clara y circunstanciada de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, es decir, detallada, precisa y concordante, lo que no es más que las exigencias que establece la ley, en los artículos 446 N° 4 y 490 del Código del Trabajo.

Luego, en el motivo decimoséptimo, circunscribe cuáles fueron precisamente las alegaciones del actor, haciendo alusión a las afectaciones a su integridad psíquica, del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, por pasar por procesos de stress y sufrimiento; por vulneración del Derecho a la libertad de trabajo; y, a su no discriminación arbitraria del artículo 2° del Código del Trabajo, por motivos de creencias política, por no compartir la ideología política y la forma de ver la sociedad y el país de la nueva administración, por ser afiliado al Partido Socialista, lo que no lo inhabilita en el desempeño de su trabajo.

Luego el juez, desde el motivo decimoctavo y siguientes, valora la prueba, desestimando, las vulneraciones denunciadas de la integridad psíquica, de la libertad de trabajo y una eventual discriminación, como ocurre y se fundamenta latamente, en los motivos decimonoveno, vigésimo y vigesimoprimeros.

En relación a la temática de una eventual discriminación, el sentenciador es especialmente prolífico en argumentar su rechazo respecto a tal tópico, destacando, entre otra serie de

argumentaciones lógicas, que quien solicitaba el amparo, ni siquiera acreditó ser militante del Partido Socialista, ya que no parece inscrito en el cantón de ningún partido y por lo demás, fue nombrado en el gobierno del Presidente Piñera, que contradictoriamente, sería quien lo discrimina por su ideología.

Si bien es cierto, dentro del mismo tópico, el juez señala que tal vez el accionante, en la temática de la discriminación, debió haber planteado la cuestión de su edad, o de su estado de salud, también es cierto que acertadamente señaló que el accionante excluyó tales tópicos del capítulo referido a la discriminación. Si se analiza la pretensión, claramente lo referido a la discriminación, se avoca exclusivamente a su militancia política, supuestamente divergente a lo ideológico del nuevo régimen político gubernamental.

Si bien habla de la edad, aquello lo hace, muy tangencialmente, pero en relación a la supuesta vulneración a su libertad de trabajo y a su integridad psíquica y no en la discriminación, que es lo que el juez aborda en el motivo vigesimotercero. Ergo, ninguna contradicción o infracción a regla de la lógica se advierte y tal argumentación la hace el sentenciador, no como sustento de su decisión, sino que como una falencia que podría observarse, en relación a la temática de la discriminación, todo ello en virtud de las obligaciones que le competen al accionante, que se enunciaban en un principio de este motivo, referidas a la claridad y relación circunstanciada, detallada y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración que se alega, como lo exigen los artículos 446 N° 4 y 490 del Código del Trabajo, no avizorándose ni meridianamente una contradicción en tales razonamientos lógicos, por lo que el recurso deberá ser desestimado en tal acápite.

Asimismo, tampoco se advierte una violación en la sentencia, al principio lógico de la razón suficiente y, además, una infracción a máximas de experiencia, o una ausencia de multiplicidad, concordancia y conexión de la prueba rendida, conforme exige el artículo 456 del código del Trabajo.

En efecto, según se desprende de los considerandos ya referidos, el sentenciador, analizó la prueba, conforme a las reglas del recto entendimiento humano, consignando cuales eran los hechos que, en su concepto, descartaban las vulneraciones de derechos y garantías que fueron denunciadas, entregando sus razonamientos y conclusiones jurídicas.

En tal ejercicio del sentenciador, no se vislumbra la conducta viciosa que se acusa, denotándose que la recurrente, en realidad, no comparte la opción que adoptó el juez, en cuanto a que no se daban en la especie, los supuestos de la acción de tutela planteada y su consecuente rechazo, sin embargo, como se ha referido, hubo en la especie, un análisis de la prueba, utilizando las reglas de la lógica, explayándose de manera abundante en el tema de la discriminación, donde se destacó las

incoherencias de la alegación, consistente en que, por ejemplo, se trata de un funcionario nombrado por el mismo Gobierno que ahora dice que lo persigue, además de que no se estableció de que realmente sea un militante de un Partido Político, toda vez que indica el juez, hubo prueba que expresamente establecía lo contrario, colocándose el sentenciador en el escenario que se le está exigiendo que acceda a una demanda, con los solos dichos de lo que señala el actor, todo lo cual lleva a una conclusión que configura la antípoda, de lo afirmado por la recurrente, en cuanto a que el Juez alteró máximas de la experiencia, toda vez que se explica, en forma concadenada, correctamente -siempre en la perspectiva del juez- la forma en la cual llegó a su conclusión, por mucho que la recurrente no la comparta, ergo, solo cabe el rechazo de esta causal de nulidad deducida, por estos últimos capítulos.

TERCERO: Que, por otro lado, en subsidio de la causal principal, se invoca la casual contenida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, la errada calificación jurídica de los hechos, indicando cuáles son los hechos establecidos en la sentencia, prescindiendo de toda calificación de los mismos, que son los siguientes:

a.1.- El actor se desempeñó en la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo de la Región de Arica y Parinacota, por más de 4 años, cumpliendo labores de conductor en la Secretaría, y luego, labores administrativas, de acuerdo a las necesidades de la Secretaria.

a.2.- Con fecha 30 de noviembre de 2018, se decidió no renovar su contrato, porque no desempeñaba sus funciones de forma cabal, lo anterior atendido su falta de conocimiento y experticia, que le impedían desarrollar las labores administrativas encomendada.

a.3.- La razón por la cual se le puso término la contratación del actor, fue su edad.

Indica la recurrente que la demandada negó en su contestación, que el término de la contratación del actor se debiera a problemas de edad o que vulnerara el derecho al trabajo, a la integridad física y síquica, etc.

Afirma que esos son los únicos hechos establecidos en el proceso en relación con la vulneración de derechos fundamentales. El resto de las circunstancias planteadas en la sentencia, tales como que, son consideraciones jurídicas o, de hecho, que van más allá de las conclusiones fácticas del tribunal y su único objeto es tratar de fortalecer la calificación jurídica dada.

Sobre estos hechos, el Tribunal calificó que el despido del actor no había sido discriminatorio, que no existían indicios de vulneración de discriminación en el despido del actor y que es lógico y razonable que se le haya puesto término a su contrato, conforme a los criterios generales del trabajo en el sector público y privado, respecto de una persona con un desempeño sin conocimiento y experticia, en labores ajenas para los que fue contratado, como chofer.

Afirma que las calificaciones efectuadas por el sentenciador son erradas, puesto que el hecho que haya negado que la decisión de no renovar el contrato se debió a los problemas de edad y discriminación política del actor y que, de la prueba resultante del proceso, se haya acreditado que el motivo del despido fueron motivos de desempeño y experticia, a lo menos constituye un indicio de discriminación.

En este sentido, la determinación de si unos hechos constituyen o no, un indicio de prueba, es un acto de calificación jurídica, toda vez que, implica asignar un estatus jurídico a ciertos hechos, con prescindencia de la valoración de los mismos.

En la especie, señala la recurrente que a lo menos constituye un indicio, pues el despido de un trabajador por razones de edad, no constituye un acto normal y permitido por el Código del Trabajo, estatuto al cual adhiere el actor según el fallo, sino una situación anormal, respecto de la cual se requiera una ponderación de proporcionalidad.

El hecho que la demandada, la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo de la Región de Arica y Parinacota, haya trasladado a otras funciones al actor para realizar labores administrativas -no obstante haberlo contratado como chofer- y luego descalificar su trabajo, y despedirlo, no resulta proporcional que se haya tomado la decisión de poner término al contrato del actor, después de más de cuatro años, sólo porque el trabajo administrativo no lo cumplía bien.

Además, afirma que aquello no es proporcional, porque es un acto que se verifica con anterioridad a la decisión de ponerle término al contrato. En efecto, la proporcionalidad y racionalidad de la medida, aun cuando no existe norma que lo ampare en el Código del Trabajo, debe ser evaluada en relación con el caso concreto del actor, sin que en el proceso existan hechos que permitan siquiera ponderarla, como por ejemplo sería, la declaración que determine la falta de idoneidad para conducción de vehículos livianos. Lo que evidentemente no es un hecho probado en el proceso. En consecuencia, la calificación que debe darse a los hechos del proceso, es que no existe proporcionalidad que justifique el acto discriminatorio.

Indica que lo anterior, tiene una influencia substancial de la calificación jurídica dada a los hechos en lo resuelto, puesto que de haber calificado adecuadamente los hechos establecidos en el proceso, se debió haber determinado que dichos hechos constituían indicio suficiente de la vulneración denunciada y que no existía una proporcionalidad o racionalidad en la medida adoptada por la denunciada, consecuencia de lo cual debió acogerse la demanda, por lo que solicita se acoja la causal principal o subsidiaria, se declare nulo el referido fallo, por haber incurrido en las infracciones denunciadas, y dicte en su reemplazo una sentencia, en que, se acoja la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en particular el derecho a no ser discriminado del actor, y en definitiva condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones, prestaciones, reajustes, interés, indicadas en el cuerpo de esta presentación, así como también adoptar las medidas establecidas en el artículo 495 del Código del Trabajo, con costas.

CUARTO: Que, cabe asimismo el rechazo de esta causal subsidiaria, toda vez que no se avizora que resulte necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del Tribunal, toda vez que, tal como se infiere de la sentencia, desde el motivo undécimo y siguientes, el sentenciador va determinando los hechos y valorando la prueba, estableciendo de una manera primaria, cuál es el marco jurídico de la situación, para luego en el motivo decimoquinto, analizar cuál es el contenido de la pretensión.

Asimismo, como se ha referido, en los motivos decimonoveno al vigesimotercero, el juez rechazó en la especie, que en nombramiento de la actora hayan concurrido las vulneraciones de los derechos y garantías constitucionales que invocó y explicó en el motivo vigesimocuarto, que el término del contrato de quien solicitó la cautela y su no renovación, no tuvo sus motivaciones en cuestiones de edad de la demandante, sino que se generó en una decisión motivada del servicio, con fundamentos que se encuentran ajustados a los hechos y a la ley, tal como lo concluyó en el motivo vigesimocuarto. Ergo, no resulta admisible proceder a alterar la calificación jurídica que dio el tribunal para los hechos que dio por acreditados el sentenciador, por mucho que la recurrente no comparta los razonamientos y argumentaciones que permitieron establecer dichas conclusiones fácticas.

Por las anteriores consideraciones, normas legales citadas, y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, SE DECLARA:

Que se rechaza el recurso de nulidad deducido por doña SANDRA NEGRETTI CASTRO, por don JAIME RENE NEBOTT ACUÑA, en autos caratulados "NEBOTT ACUÑA, JAIME con FISCO DE CHILE, MINIS. DEL TRABAJO" Rit N° T-5-2019, Ruc N° 19-4-0165288-7, en contra de la sentencia pronunciada por el Juez de Letras del Trabajo de Arica, don Fernando González Morales, con fecha trece de agosto del año en curso y, en consecuencia, se declara que la misma no es nula.

Regístrese, notifíquese y comuníquese vía correo electrónico.

Redacción del Ministro, señor Pablo Zavala Fernández.

No firma el Ministro señor Pablo Zavala Fernández, no obstante haber concurrido a la vista, acuerdo y redacción de la presente sentencia, por encontrarse haciendo uso de feriado legal.

Rol N° 142-2019 Laboral.-

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Arica integrada por Ministro José Delgado A., Ministro Pablo Zavala F., y Abogado Integrante Ivan Marko Gardilcic F.

SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA:

Santiago, veintiuno de septiembre de dos mil veinte

Vistos:

En autos RIT T-5-2019, RUC 1940165288-7, del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, por sentencia de trece de agosto de dos mil diecinueve, se desestimó la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, acusando desvinculación discriminatoria, impetrada por don Jaime Nebott Acuña, en contra del Fisco de Chile.

Respecto de dicho fallo, en lo pertinente, la misma parte interpuso recurso de nulidad que fue rechazado por una sala de la Corte de Apelaciones de Arica, mediante decisión dictada el día veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve.

En relación con esta última decisión el actor dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, para que en definitiva se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

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

Segundo: Que la unificación de jurisprudencia pretendida por la parte demandante dice relación con la "procedencia de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en el caso de un despido discriminatorio de un funcionario a contrata de la administración del Estado".

Reprocha, por su intermedio, que el fallo recurrido haya considerado que en la especie no existió vulneración de derechos fundamentales, al haber concluido que "el término del contrato de quien solicitó la cautela y su no renovación, no tuvo sus motivaciones en cuestiones de edad de la demandante, sino que se generó en una decisión motivada del servicio, con fundamentos que se encuentran ajustados a los hechos y a la ley, tal como lo concluyó en el motivo vigesimocuarto", lo que, en su entender, contradice lo expresado por la sentencia que acompaña para su cotejo, emanada de esta Corte, en la cual se sostiene la procedencia de la acción en comento, correspondiente a la situación de despido discriminatorio sufrido por un funcionario a contrata de la Administración Pública.

Tercero: Que dada la conceptualización que el legislador ha hecho del recurso en estudio, constituye un factor necesario para alterar la orientación jurisprudencial de los tribunales superiores de justicia acerca de alguna determinada materia de derecho "objeto del juicio", la concurrencia de, a lo menos, dos resoluciones que sustenten distinta línea de razonamiento al resolver litigios de idéntica naturaleza.

De esta manera, es exigencia primordial para la procedencia del recurso, constatar, en el fallo impugnado, por un lado, la existencia de un pronunciamiento jurídico relativo a la materia de derecho que se propone en el recurso; y, por otro, que las sentencias que se aparejen para su comparación, sostengan, sobre el mismo tema, una postura doctrinal diversa que haga menester la

unificación del criterio jurisprudencial, pues la carencia de un "contraste" interpretativo, torna ineficaz el presente arbitrio.

Cuarto: Que, para determinar la concurrencia de tales requerimientos, es necesario señalar, que la presente causa se inició por solicitud de tutela por vulneración de derechos fundamentales, deducido por un funcionario a contrata, adscrito a la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo de la región de Arica y Parinacota, quien denunció haber sido desvinculado arbitrariamente, afectando las garantías de los numerales 1 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República y artículo 2° del Código del Trabajo.

El fallo de instancia, desestimó la denuncia, luego de considerar, en definitiva, que el actor no aportó antecedentes suficientes en apoyo a su denuncia que permita presumir o sospechar la concurrencia de los indicios necesarios para su procedencia, sino que, se pudo comprobar, que la decisión de terminar su contrata se debió a una decisión motivada del Servicio respectivo.

Por su parte, la decisión impugnada, desestimó las dos causales en que se apoyó el recurso de nulidad impetrado por el actor, consistentes en los motivos subsidiarios contenidos en los literales b y c del artículo 478 del estatuto laboral.

En efecto, desechó la primera causal, luego de concluir que no se verificó la infracción manifiesta de las reglas de apreciación de la prueba conforme los criterios de la sana crítica que fue denunciada.

Luego, rechazó la solicitud de alteración de la calificación jurídica sin modificar los hechos establecidos, señalando que el fallo del grado concluyó que no se justificaron los indicios de vulneración acusados por el actor, luego de considerar, a partir de los hechos establecidos, que la decisión de desvincular al demandante, se generó en una decisión motivada del servicio "con fundamentos que se encuentran ajustados a los hechos y a la ley, tal como lo concluyó en el motivo vigesimocuarto. Ergo, no resulta admisible proceder a alterar la calificación jurídica que dio el tribunal para los hechos que dio por acreditados el sentenciador, por mucho que la recurrente no comparta los razonamientos y argumentaciones que permitieron establecer dichas conclusiones fácticas".

Quinto: Que, como se advierte, el fallo recurrido no contiene una manifestación doctrinal relativa a la materia de derecho propuesta por el recurso en análisis, desde que tampoco se levantó como cuestión en sede de nulidad, la "procedencia de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en el caso de un despido discriminatorio de un funcionario a contrata de la administración del Estado", asunto que, en abstracto, no es cuestionado por las decisiones

tomadas en el proceso, por lo que la decisión impugnada, aparece desprovista de un pronunciamiento sobre el tema en torno al cual gira el recurso, desde que se hace evidente, que desestimó el recurso de nulidad en razón de las deficiencias probatorias en que incurrió el actor en la sede del grado, razón por la cual, el presente arbitrio no puede prosperar.

Pues bien, la sentencia atacada, no cuestiona que la acción de tutela por derechos fundamentales pueda ser deducida por un funcionario público a contrata, sino que al contrario, es evidente que asume absolutamente dicha posibilidad, desde que se hace cargo del fondo de las causales deducidas, que en estricto rigor, cuestionan, por un lado, las conclusiones fácticas arribadas por el tribunal del grado, y por otro, la calificación de los hechos establecidos, pero ni en ella, ni en el fallo de instancia, se pone en duda la procedencia de la acción, de manera que la solicitud de unificación, se reconduce a una cuestión eminentemente casuística, pues se cuestiona por su intermedio que se haya considerado que la decisión de desvincular la demandada, se encuentra ajustada a los hechos y a la ley, consideración que no es controlable por la vía de un recurso como el de la especie, cuando lo cuestionado se refiere a la deficiencia probatoria que el juez del grado le atribuye al demandante.

De este modo, por lo menos, en la manera en que se propone la materia de derecho en el recurso, tal cuestión se transforma en un asunto de hecho, que por lo mismo, excede al perfil del presente recurso, y, por lo tanto conduce a su rechazo.

Sexto: Que, a mayor abundamiento, incluso soslayando la conclusión anterior, a juicio de esta Corte, el recurso tampoco puede prosperar, desde que la sentencia que se trae como contraste, aparece como inhábil para dicha función.

En efecto, se trajo para tales menesteres, el fallo dictado en los antecedentes N° 95.161-16 de esta Corte, el cual plantea la situación de los funcionarios a contrata, y la noción de la legítima expectativa de la renovación de la misma, afirmando que si bien ello no anula la potestad legal de la Administración para no renovarla, "le impone la carga de motivar el cambio de criterio"; añade, a continuación, "que la carga de motivar la decisión que se opone a la expectativa legítima de renovación de la contrata sólo puede ser absuelta con motivos que no sean contrarios a derecho. De manera que, los tribunales de justicia al conocer de la tutela laboral pueden examinar si los motivos de la no renovación de la contrata importan afectación de derechos fundamentales, lo que lleva a concluir que el inciso primero del artículo 10 del Estatuto Administrativo no impide examinar dichos motivos".

Como se observa, dicho planteamiento carece de una postura jurisprudencial contradictoria con la expuesta en la decisión que motivó el presente arbitrio, desde que, en la especie, justamente se

consideró la existencia de motivación suficiente para sustentar la decisión que se reprocha, de modo que el pronunciamiento traído para su cotejo, no es hábil para fundar el presente arbitrio, lo que necesariamente lleva a concluir su rechazo.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del ramo, se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia dictada con fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve, por la Corte de Apelaciones de Arica.

Regístrese y devuélvase.

N° 32.041-2019.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Mauricio Silva C., y los Abogados Integrantes señor Ricardo Abuaud D., y señor Antonio Barra R.