

Santiago, cinco de abril de dos mil veintiuno.

Vistos

En estos autos, RIT O-59-2018, RUC 1840156079-K, del Primer Juzgado de Letras de Talagante, caratulados “Gallego con Fábricas y Maestranzas del Ejército (en adelante FAMA E)”, por sentencia de siete de mayo de dos mil diecinueve, se acogió la excepción de incompetencia absoluta, deducida por la parte demandada y, en consecuencia, se rechazó la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por don Ricardo Alfonso Gallego Cavalerie, sin costas.

En contra del referido fallo, el actor interpuso recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, que, por sentencia de veintiocho de junio de dos mil diecinueve, emanada de una sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, fue acogido y, en fallo de reemplazo, se desestimó la referida excepción de incompetencia y se acogió la demanda, dando lugar a las indemnizaciones derivadas de la declaración de injustificación del despido, con los reajustes e intereses contemplados en el artículo 63 del Código del Trabajo.

En contra de esta última decisión, la parte demandada interpuso recurso de unificación de jurisprudencia solicitando que esta Corte lo acoja y fije la recta doctrina, dictando una sentencia de reemplazo que, en definitiva, rechace la demanda.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad a 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, con el objeto que esta Corte declare cuál es la interpretación que estima correcta.

Segundo: Que la materia de derecho que la parte recurrente solicita unificar, consiste en determinar el estatuto jurídico aplicable a los trabajadores de FAMA E, respecto de la forma de terminación de los contratos de trabajo celebrados entre esa Corporación y su personal civil, en cuanto se rigen por el Código del Trabajo o por un estatuto especial, con el fin de determinar la procedencia de las figuras indemnizatorias contempladas en el estatuto labora.



Tercero: Que la Corte de Apelaciones de San Miguel acogió el recurso de nulidad fundado en el artículo 477 del Código del Trabajo, que se dedujo en contra del fallo que acogió la excepción de incompetencia absoluta y, en definitiva, hizo lugar a la demanda, teniendo en consideración, luego de realizar un estudio acabado del contexto histórico y normativo de los cuerpos legales que rigen al personal de FAMA E, que el resultado de la interpretación jurídica sustentada en el fallo de primera instancia que desestimó la aplicación del Código del Trabajo en el caso concreto, genera una suerte de causal por analogía que justificaría el despido sin pagar las debidas contraprestaciones a los trabajadores civiles de FAMA E, pues se está en presencia de una institución restrictiva de derechos (la del despido), sobre la que pesa el principio de prohibición de la extensión de normas con ese carácter, derivando en el de la prohibición de analogía *in malam partem*.

Asimismo, agrega que dicha forma de enfrentar la cuestión jurídica resulta consistente, además, con la jurisprudencia de esta Corte en materia de interpretación en el derecho laboral, en cuanto a la vigencia y aplicación del 'principio pro operario', conforme al cual los jueces en caso de duda deben escoger la exégesis más favorable al trabajador, la que resulta, además, consistente con el respeto que exige la garantía de la tutela judicial efectiva.

Cuarto: Que, examinados los fallos que se han citado como contraste, dictado por esta Corte en los autos Rol N° 40.267-2017 y N° 44.551-2017, se aprecia que existe una diferente interpretación respecto del régimen aplicable a la terminación de los servicios de los trabajadores de FAMA E, por lo que procede que esta Corte se pronuncie, estableciendo cuál es la tesis jurídica correcta.

Quinto: Que es menester señalar, en primer término, que el DFL N°223 del Ministerio de Defensa del año 1953, con sus modificaciones posteriores, es la Ley Orgánica de Fábricas y Maestranzas del Ejército (FAMA E), y la define como una corporación de Derecho Público que goza de personalidad jurídica, administración autónoma y patrimonio propio y que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio de Defensa.

No obstante, dicho cuerpo normativo no contempla normas sobre el personal, salvo en cuanto se refiere al porcentaje de las gratificaciones a distribuir y a la autorización del Comandante en Jefe del Ejército para destinar personal de las distintas plantas del Ejército a FAMA E, a fin de asegurar la eficiencia técnica de la empresa y su control militar (artículos 8°, letra c) y 13).



El DL 2063 del año 1977, por su parte, establece normas sobre “remuneraciones y beneficios previsionales del personal de FAMA E”, previniendo, en su consideración inicial, que se hace necesario actualizar las que rigen a los obreros y empleados contratados en FAMA E, en cuanto a su encasillamiento y reencasillamiento para los efectos de su jubilación, atendido principalmente que se trata de un personal sometido a las disposiciones del Código del Trabajo. Con tal propósito, modifica, por una parte, el DL 437 de 1974, estableciendo que “El régimen de retiro, pensiones, montepío y desahucio del personal de FAMA E se regirá por las normas del DFL N°1 de 1968 del Ministerio de Defensa, aplicables a los empleados civiles y obreros a jornal de las Fuerzas Armadas” y, por otra, establece en su artículo 4°, modificado por el DL 3643 del año 1981, que “No será aplicable al personal de Fábricas y Maestranzas del Ejército la ley 16.455 y sus modificaciones, ni las normas del DL 2.200 de 1978, para la terminación de sus servicios, la que se regirá únicamente por los artículos 167, respecto de los empleados, y 172 y 173, respecto de los obreros, del DFL N°1 de 1968, del Ministerio de Defensa Nacional. La aplicación de dichas normas corresponderá siempre a la autoridad facultada para la contratación del personal, aún en el caso previsto en la letra e) del artículo 165 del expresado cuerpo legal”. Las aludidas disposiciones regulan el retiro temporal y absoluto de los empleados civiles de las Fuerzas Armadas –a quienes aplica las mismas normas del personal de oficiales– y de los obreros a jornal de la institución, estableciendo causales específicas que dan lugar a cada hipótesis de retiro.

El nuevo Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, contenido en el DFL N°1 del Ministerio de Defensa, de 1997, derogó el anterior cuerpo normativo de 1968, con excepción, según establece en su artículo final, “de los artículos 163, 164, 177, 178, 190, 194, 201, 202, 203, 204, 229, 238, 239 y demás disposiciones permanentes y transitorias que establezcan o regulen materias previsionales que no sean contrarias a la ley 18.948”. Sin perjuicio de lo cual, indica en el inciso segundo, que “Toda referencia que las leyes vigentes efectúen al DFL N°1 de 1968, se entenderá hecha al presente Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”.

Sexto: Que, como es posible observar, si bien la derogación del antiguo estatuto de 1968 comprendió los artículos 167, 172 y 173 –al no estar exceptuados en el artículo final del nuevo cuerpo legal–, la norma de cierre que establece que “toda referencia que las leyes vigentes efectúen al DFL N°1 de



1968, se entenderán hechas al presente Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”, obliga a concluir que cuando el DL 2067, modificado por el DL 3643 de 1981, establece en su artículo 4° que la terminación de los servicios del personal de FAMA E se regirá por los artículos 167, 172 y 173 del DFL N°1 de 1968, ha de entenderse hecha la referencia al nuevo estatuto de 1997. En ese marco, resulta pertinente aplicar el artículo 244 de este último cuerpo normativo, que se ubica dentro del capítulo relativo a la “Cesación de Funciones”, el cual establece que “La carrera profesional del personal de los oficiales, personal del cuadro permanente y de gente de mar, de tropa profesional y de los empleados civiles, terminará por alguna de las causales establecidas en la ley 18.948”, esto es, la Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas.

A su turno, la regulación contenida en la mencionada Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas, sobre dicha materia, se encuentra en el Título IV bajo el título denominado “Del Término de la Carrera Profesional”, artículos 52 y siguientes; en ella se contempla un régimen de retiro (absoluto y temporal) para los oficiales, el que se hace extensivo también a los empleados civiles –a quienes bajo la legislación derogada fueron asimilados los trabajadores de FAMA E– lo que permite entender que existe una continuidad del sistema que adoptó originariamente el DL 2067, modificado por el DL 3643, que excluye al personal de FAMA E del régimen de terminación de funciones ordinario previsto en el Código del Trabajo y lo somete al que se prevé para el personal de las Fuerzas Armadas, sin que la derogación del estatuto de 1968 haya implicado una modificación a dicha regulación especial.

Séptimo: Que, en consecuencia, debe descartarse la aplicación del artículo 24 del DFL N°1 de 1997, en el que se funda la tesis sostenida en la sentencia impugnada, que faculta a los Comandantes de Unidades o Jefes de repartición para contratar trabajadores a trato, a plazo fijo o indefinido, previa autorización de la superioridad, sujetándolos a las disposiciones del Código del Trabajo y al Reglamento del personal a jornal y trabajadores a trato de las Fuerzas Armadas, desde que la regla especial contenida en el DL 2067 tantas veces citado, que remite al estatuto del personal de 1968, se encuentra vigente, debiendo primar entonces lo que dispone el estatuto actual de 1997, en cuanto a su vez reenvía a las normas que regulan la terminación de las funciones del personal de las Fuerzas Armadas, contenidas en los artículos 52 y siguientes de la ley 18.948.



Octavo: Que, en mérito de lo reflexionado, yerra la sentencia impugnada al acoger el recurso de nulidad interpuesto y, en fallo de reemplazó, acoger la demanda, declarando procedente la aplicación de las normas del Código del Trabajo a la terminación de las funciones del demandante, en circunstancias que procedía rechazar el referido recurso, en conformidad a la interpretación que aquí se ha establecido como la correcta y en función de la cual se unificará la jurisprudencia.

Así, se asume la postura de esta Corte manifestada en las sentencias dictadas en las causas número de Rol 40.267-2017 y 44.551-2017.

Por lo reflexionado, disposiciones legales citadas y lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de veintiocho de junio de dos mil diecinueve, dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel, que **acogió** el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de siete de mayo de dos mil diecinueve, dictada en autos RIT O-59-2018, RUC 1840156079-K, del Primer Juzgado de Letras de Talagante, y, en su lugar, se declara que **rechaza** el referido recurso de nulidad, **manteniéndose la decisión adoptada por la sentencia de primer grado.**

Acordada con el **voto en contra** del Ministro (S) **Sr. González**, quien estuvo por rechazar el presente recurso de unificación de jurisprudencia, porque, según su parecer, la resolución de la Corte de Apelaciones de San Miguel – dictada el 28 de junio de 2019, en la causa rol N° 292-2019- que acogió el recurso de nulidad deducido por la demandante, anuló la del Primer Juzgado de Letras de Talagante y, en la sentencia de reemplazo, rechazó la excepción de incompetencia absoluta planteada por la demandada, declaró injustificado el despido del actor y ordenó el pago de las prestaciones de carácter laboral que indica, se ajusta a las normas legales en las cuales se apoya, por lo que no cabe enmendarla.

En efecto, la aplicación de las leyes efectuada por la Corte recurrida, deriva de la interpretación armónica de tales preceptos, en el marco de su secuencia histórica y sistémica, para concluir que el estatuto jurídico aplicable al trabajador demandante, para los fines de sancionar lo relativo al término de la relación laboral y los efectos que ella produce, en su calidad de profesional civil de Famae, es el



Código del Trabajo y no aquellas leyes que no insertan el caso en la competencia de la judicatura del trabajo.

Dicha determinación se alcanza en base a la existencia no discutida de la relación laboral conforme al Código del Trabajo, a la interpretación pro-trabajador que debe primar y, hoy por hoy, al principio de igualdad que debe regir sobre el particular, ante situaciones semejantes.

Consecuente con lo expuesto, quien suscribe este voto fue de opinión de mantener la decisión de la Corte de Apelaciones antes indicada.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 23.236-2019.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señora Andrea Muñoz S., Ministros Suplentes señores Hernan González G., Mario Gómez M., y los Abogados Integrantes señoras Leonor Etcheberry C., Pía Tavolarí G. No firma el ministro suplente señor Gómez y la abogada integrante señora Tavolarí, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia el primero y por estar ausente la segunda. Santiago, cinco de abril de dos mil veintiuno.



En Santiago, a cinco de abril de dos mil veintiuno, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

