

Santiago, veinticinco de abril de dos mil veintidós.

Vistos:

En autos RIT T-272-2019, RUC 1940166272-6, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados “Soto con Instituto Nacional de Estadísticas”, por sentencia de veintidós de enero de dos mil veinte, se rechazó la demanda en lo relativo a la acción de tutela laboral, y se la acogió en cuanto se declaró la existencia de una relación laboral entre las partes, desde el 1 de marzo de 2008 y hasta el 28 de febrero de 2017 –período luego del cual la naturaleza del vínculo mutó en una contrata que no fue renovada a su vencimiento el 31 de diciembre de 2018-, y se condenó al demandado al pago de las cotizaciones previsionales devengadas durante su vigencia.

Demandante y demandado interpusieron recursos de nulidad; y una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, por decisión de treinta de septiembre de dos mil veinte, los rechazó.

Respecto de dicha decisión ambas partes dedujeron recursos de unificación de jurisprudencia para que esta Corte los acoja y dicte las sentencias de reemplazo que describen.

Se declaró inadmisibile el planteado por la demandada y se ordenó traer en relación el sostenido por el demandante.

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 hayan 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 las materias de derecho que se solicita unificar consisten en establecer que la sentencia que reconoció la relación laboral de la actora con el demandado es de carácter declarativo, por lo que proceden la sanción de la nulidad del despido y las consecuencias que de ella derivan, conforme a los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo; y en determinar que constituye indicio suficiente de discriminación la mera arbitrariedad al momento de



elegir a qué funcionario o funcionaria no se le renovará su contrata, pues se trata de una “comparación del trato del empleador a trabajadores en una situación comparable”, que conduce a aplicar el artículo 493 del citado código.

Reprocha la recurrente que no se haya aplicado la doctrina sostenida en los fallos que acompaña para efectos de su cotejo, que corresponden a los dictados por las Cortes de Apelaciones de Santiago e Iquique, en los antecedentes rol N° 1.641-2017 y 85-2015, respectivamente.

En la primera, que también fue dictada a propósito de una demanda entablada en contra del Instituto Nacional de Estadísticas, se sostuvo que al tratarse la sentencia del grado de una de naturaleza declarativa, que sólo constata la existencia de la relación laboral, reconociendo su existencia como una situación jurídica válida y preexistente que se prolongó durante el lapso que se extendió la relación laboral, período en que las cotizaciones de seguridad social no fueron pagadas de conformidad con las remuneraciones, se provocaron los efectos que el legislador prevé, siéndole exigibles y aplicables las obligaciones que el derecho laboral contempla y, consecuentemente, cada una de las sanciones previstas por su incumplimiento, entre ellas, la del artículo 162 del Código del Trabajo.

La segunda, señala que el concepto de indicio suficiente incorporado por el legislador laboral, dice relación con hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales, por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la de circunstancias que generen una sospecha razonable de que se ha producido la conducta lesiva; prueba indiciaria que se encuentra reconocida en nuestro ordenamiento jurídico y corresponde a lo que en Derecho Procesal se denomina “indirecta o circunstancial”, que se caracteriza porque no versa directamente sobre el hecho principal que se pretende probar y del que depende la decisión judicial. Agrega que los indicios en esta materia pueden ser, entre otros: i) la correlación temporal del ejercicio del derecho fundamental y la conducta lesiva del empleador (como ocurriría si una vez enterado el empleador que el trabajador ha efectuado una denuncia lo despidiera en el tiempo inmediato); ii) manifestaciones del empleador que den a entender o puedan leerse motivadas por un móvil lesivo de derechos fundamentales; iii) la comparación del trato del empleador a trabajadores en una situación comparable al denunciante y, especialmente, iv) la existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales de la empresa dado por conductas



previas y persistentes del empleador, sin que la presencia de un único indicio excluya su suficiencia cuando su calidad y precisión probatoria lo amerite.

Tercero: Que la sentencia impugnada, en lo que interesa, rechazó el recurso de nulidad que dedujo la demandante, sobre la base del motivo consagrado en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de sus artículos 162 inciso 5° y 493, en conjunto con el establecido en el artículo 478 letra c) del citado cuerpo legal.

Como fundamento de la decisión, en lo atinente a ambos motivos, se consideró que sin perjuicio que la actora nunca dijo en su libelo que había sido despedida, causa esencial para originar la nulidad del despido, lo cierto es que la sentencia impugnada -en lo que se refiere a la relación laboral habida entre las partes- tiene un carácter declarativo, por lo que en caso alguno procedería dar lugar a la nulidad del despido y a las consecuencias que derivan para la demandada, conforme a los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, pues dicha sanción ha sido impuesta en la ley para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador sin enterar esas sumas ante el organismo respectivo, esto es, sin cumplir su rol de agente intermediario, distrayendo dineros que no le pertenecen, circunstancias que no concurren en la especie; agregando que las demás disposiciones denunciadas como infringidas resultan inaplicables en este caso.

Cuarto: Que, en cuanto al primer asunto propuesto para su unificación, no obstante constatare la existencia de pronunciamientos diversos emanados de tribunales superiores de justicia, 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 improcedente aplicar la sanción en examen, atendidas las circunstancias particulares del caso y los razonamientos que previamente ha efectuado sobre el particular.

Quinto: Que, en efecto, no sólo en el caso no se dio por acreditado que la relación laboral habida entre las partes concluyera en virtud de un despido – presupuesto necesario para la aplicación del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo-, dado que los contratos a honorarios, que la sentencia impugnada calificó como contrato de trabajo no terminaron por esa razón, sino que mutaron en una contrata enmarcada en las normas del Estatuto Administrativo; sino que, además, esta Corte posee un criterio asentado que ha sido expresado en sentencias



previas, dictadas a partir de la pronunciada en causa Rol N°41.500-2017, en que una nueva comprensión doctrinal del tema condujo a alterar la jurisprudencia que se venía sosteniendo sobre el asunto, de manera que a contar de dicho dictamen y como se ha reiterado en los autos rol N° 37.339-2017, 36.601-2017 y, últimamente, en los ingresos N°28.229-2018, 4.440-2019 y 21.989-21, entre muchas otras, se ha declarado que tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorarios con órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

Además, como lo recoge la sentencia impugnada, se ha considerado que la aplicación -en estos casos-, de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

Sexto: Que, en lo atinente a la segunda materia planteada, es necesario tener presente que para que prospere un arbitrio como el de la especie, es menester que la sentencia impugnada contenga una interpretación disímil a aquellas que se ofrecen para su comparación, de manera que se produzca una contradicción jurisprudencial que coloque a esta Corte en la obligación de dirimir cuál de las posturas doctrinales en conflicto debe prevalecer.

Presupuesto que no concurre en el caso, puesto que, por una parte, el examen del fallo recurrido permite advertir que no contiene ningún análisis ni razonamiento relativo a si la mera arbitrariedad al momento de tomar la elección de a que funcionario o funcionaria no se ha de renovar una contrata en perjuicio del otro constituye un indicio de arbitrariedad; y, por otra, el dictamen ofrecido para efectos de su cotejo tampoco resulta útil para los fines pretendidos por la recurrente, pues no se refiere a un mismo asunto, sustancialmente igual u



homologable, en que se haya arribado a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada, dado que, como se observa, en ese caso se examinó la naturaleza y requisitos de la prueba indiciaria, precisamente, por estimar que concurrían indicios de la vulneración denunciada, aspecto fáctico que, en la especie, fue descartado por la judicatura de la instancia, a quien corresponde la tarea de ponderar la prueba a fin de establecer los hechos que sustentan la decisión.

Séptimo: Que, en estas condiciones, el arbitrio que se examina no puede prosperar y debe ser necesariamente rechazado.

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 demandante en contra de la sentencia de treinta de septiembre de dos mil veinte.

Al escrito folio 24439: téngase presente.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

N°132.387-20.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y el abogado integrante señor Gonzalo Ruz L. No firma la ministra señora Muñoz y el abogado integrante señor Ruz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios la primera y por estar ausente el segundo. Santiago, veinticinco de abril de dos mil veintidós.



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

