

Antofagasta, a veintiocho de septiembre de dos mil veintidós.

VISTOS:

Que en esta causa **rol único 2040257017-3, rol interno T-92-2020** del Juzgado del Trabajo de Antofagasta y **rol Corte 238-2022**, por sentencia definitiva de dieciocho de abril de dos mil veintidós, se acogió la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, interpuesta en representación de **Sebastián Agustín Samsó Bustios**, contra el **Gobierno Regional de Antofagasta**, declarando que la resolución que dispuso la no renovación de su contrata -Resolución Exenta N° 001348 de 28 de Noviembre de 2019-, constituyó una conducta que importó una afectación a su garantía de indemnidad, motivo por el cual condenó a la denunciada a pagar la suma equivalente a ocho remuneraciones, a razón de \$1.925.422 cada una, en virtud del artículo 489 del Código del Trabajo.

En contra del referido fallo, el abogado Bryan Romo Toro, por la denunciada, recurrió de nulidad invocando el motivo contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Con fecha veintisiete de septiembre último, se efectuó la vista del recurso, interviniendo por la recurrente el abogado Mauro La Rosa Amaral, y por la recurrida el abogado Alonso Mondaca Avendaño, quedando la audiencia registrada en el sistema de audio y la causa en estado de acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el abogado de la denunciada dedujo el motivo de nulidad establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando falta de aplicación de los artículos 3 letra c), 10 inciso primero 146 y 153 de la Ley 18.834 en relación con el artículo 27 incisos primero y segundo de la Ley 19.175, pues la sentenciadora olvidaría que al tratarse de una relación a contrata, su parte no podría vulnerar la garantía de indemnidad del actor porque jurídicamente no existiría despido.



Sostiene que el demandante fue un funcionario a contrata, desde abril de 2018, por lo que según las normas antedichas que transcribe, la duración de sus servicios era hasta el 31 de diciembre de cada año si no existía renovación, lo que implicaría que eran esencialmente transitorios, y que, a su vez conforme a la jurisprudencia de la Contraloría General de la República en dictamen 85.700 de 28 de noviembre de 2016, 6400 de 2 de marzo de 2018 y E156769 de 18 de noviembre de 2021, se habría establecido que, en virtud del principio de confianza legítima, el funcionario que tiene al menos dos renovaciones anuales en la contrata de manera continua, goza de la expectativa que el servicio correspondiente renovará sus servicios, de modo que para romper esa confianza, la entidad pública debe emitir un acto administrativo fundado que revele los motivos fácticos y jurídicos para no renovar la contrata.

Añade que conforme a lo reseñado y dada la fuerza vinculante para los entes públicos de los dictámenes antedichos, aquellos funcionarios que cuentan con menos de dos renovaciones, se encuentran en la situación del artículo 10 de la Ley 18.8334, expirando su contrata por el sólo ministerio de la ley el 31 de diciembre de cada año, salvo acto administrativo en contrario.

Arguye que así, la Resolución N° 001348/2019 recurrida dejaría constancia administrativa de aquello porque fue hecho pacífico que por la fecha de ingreso el actor no gozaría de confianza legítima en su renovación ni se requeriría de un acto administrativo fundado para su no renovación, sino solo el transcurso del plazo legal; luego de transcribir parte de diversos dictámenes de la Contraloría General de la República en apoyo de su tesis, agrega que el demandante ingresó el 24 de abril de 2018, y sólo contó con una renovación para 2019 comunicada en noviembre de 2018, por lo que solo habría trabajado “un año y algo más de 7 meses.” (Sic).

Argumenta que así, erraría el tribunal “en su



apreciación en los considerandos citados” porque aunque no se haya acompañado materialmente el acto administrativo que comunicó la no renovación, fue un hecho establecido en las convenciones probatorias que este se dictó y que se notificó oportunamente; lo que se reforzaría, pues el único elemento subjetivo para razonar sobre la existencia de una “revancha” por la denuncia laboral interpuesta fue la declaración de la testigo Nora Biaggini, “que habría tomado conocimiento de ello *“de parte del propio actor”* (considerando Décimo tercero). Es decir, lo supo supuestamente por los propios dichos del actor.” (Sic).

En su opinión no habría persecución, sino sólo el ejercicio de facultades y cumplimiento de hipótesis legales sobre el plazo acotado de prestación de servicios, conocido por el actor y sin que exista deber del GORE ni derecho de aquél para exigir fundadamente su renovación; pues el artículo 146 letra f) contempla la posibilidad legal que un funcionario deje de prestar servicios simplemente porque el plazo por el que fue designado, esto es, que una contrata llegue a su término.

Indica que, a su juicio, la sentenciadora se habría apartado en su razonamiento de la normativa de derecho público que debería primar, porque la contrata expresamente permitiría su finalización en el plazo, sin necesidad de acto administrativo en los casos en que no se cuente con confianza legítima dada su transitoriedad, por lo que no se configuraría el ejercicio abusivo de facultades legales o limitación arbitraria o desproporcionada que presupone la acción de tutela, conforme al artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo.

Refiere que de haberse aplicado correctamente las citadas normas “el Tribunal hubiese visto el término de la contrata del actor como lo que siempre fue: el vencimiento del plazo por el sólo ministerio de la ley apoyado en la NO obligación jurídica del GORE Antofagasta de renovar al demandante por ausencia de confianza legítima.” (Sic).



Peticiona que se anule la sentencia, se dicte sentencia de reemplazo que rechace la denuncia de tutela y despido injustificado subsidiario, con costas.

SEGUNDO: Que la recurrida pidió el rechazo del recurso porque el fallo no incurría en el vicio denunciado.

TERCERO: Que en cuanto al motivo de nulidad dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, esta Corte ha señalado reiteradamente que la competencia de este tribunal está restringida, exclusivamente, a determinar si en la sentencia definitiva dictada en el juicio se han aplicado correctamente las normas que se dicen vulneradas en el recurso.

En otros términos, invocándose una errónea aplicación de ley, para que el recurso pueda prosperar, se requiere que en la sentencia definitiva, exista un error en la aplicación de una norma decisoria litis, sea de naturaleza procesal o sustantiva, pudiendo consistir el error, como ya tradicionalmente se ha determinado, en la falta de empleo de la norma pertinente, en su empleo indebido, o bien, la aplicación de una impertinente, y siempre que, además, la equivocada interpretación de ley influya en lo dispositivo del fallo.

Además al respecto el profesor Omar Astudillo Contreras indica *"La causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, concierne entera y exclusivamente a la revisión del "juzgamiento jurídico" del caso o, que es lo mismo, al "juicio de derecho" contenido en la sentencia" "Cuando se trata de esta causal se produce lo que pudiera entenderse como una confrontación de la sentencia con la ley que regula el caso. Toda sentencia es fundamentalmente la expresión de un silogismo -en verdad adopta la forma de una cadena de silogismos-, donde las deficiencias a que se refiere este motivo de nulidad atingen a la premisa mayor (la norma jurídica) y a la conclusión o*



consecuencia (resultado de la aplicación) que surge de la subsunción de los hechos probados (premisa menor) en el enunciado legal". ("El Recurso de Nulidad Laboral", Abeledo Perrot y Thomson Reuters, Primera Edición 2012, págs. 69-70); lo que implica que este motivo de invalidación exige la irrestricta aceptación de los hechos asentados en el fallo, a partir de los cuales debe revisarse su juzgamiento jurídico.

CUARTO: Que además para la resolución de este recurso debe tenerse presente lo sostenido reiteradamente por la Excma. Corte Suprema respecto a la acción de tutela de derechos fundamentales por parte de empleados públicos a contrata: "**Quinto:** Que, como ya ha sido señalado por esta Corte en los autos rol 13.852-2019, tratándose de un funcionario a contrata, cuyo es el caso, se debe afirmar, prima facie, que su relación con el Estado se rige en forma preferente por el Estatuto Administrativo, en el que se establecen las escalas o categorías funcionarias y remuneracionales, las modalidades de permanencia y la transitoriedad de sus servicios, además de las normas especiales sobre expiración de las funciones y cargos contratados. En consecuencia, la aplicación del Código del Trabajo será solo supletoria, esto es, reducida a aquellos ámbitos no regulados por la normativa estatutaria, como lo establece el inciso tercero del artículo 1 del Código citado y únicamente en el caso de no resultar contrarias o incompatibles con ésta. En efecto, los funcionarios a contrata son una categoría de trabajadores -empleados públicos- sujetos a una especial relación con su empleador, paralela al régimen ordinario del Código del Trabajo, de carácter estatutario, puesto que el vínculo que los liga con el Estado es de Derecho Público cuyo origen directo es la ley, que preestablece sus derechos y obligaciones o deberes, y no una convención celebrada como si se tratara de partes contratantes. De esta forma, los servicios del trabajador a contrata estarán condicionados por los fines del Estado y sus organismos, razón por la cual la normativa estatutaria tiende



a regular la vinculación funcionaria más por el interés general que por el particular del prestador de los servicios. Entonces, en estos casos, esta aplicación supletoria viene dada por la posibilidad de impetrar la acción de tutela laboral por vulneración de derechos, contemplada en la legislación laboral, la que incluso ha tenido reconocimiento legislativo mediante la promulgación de la Ley 21.280, de 30 de octubre de 2020, que expresamente reconoce la aplicación del procedimiento de tutela laboral a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1 ° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos. **Sexto:** Que, sin embargo, la supletoriedad de la normativa referente al procedimiento de tutela laboral a esta categoría de trabajadores debe hacerse desde el prisma de la relación estatutaria ya refrendada, lo que implica en primer lugar reconocer la aplicación de la Ley 18.883, en cuanto establece tanto las escalas o categorías funcionarias y remuneracionales y las modalidades de permanencia y/o transitoriedad de los servicios, como así también las normas especiales sobre expiración de las funciones y cargos contratados; regulación instituida particularmente para tales efectos. **Séptimo:** Que, de este modo, ... solo está autorizado para proceder en los términos previstos en los artículos 485 y siguientes del citado código, por carecer la Ley N°18.834 de un procedimiento de amparo en caso de afectación de los derechos que se protegen por el regulado en dicha normativa, por lo mismo, para estos casos, solo corresponde la condena a la indemnización tarifada, siempre que concurren los presupuestos necesarios para declararla procedente, tal y como ya se había resuelto en la sentencia refrendada.” (Rol 2823-2020).



QUINTO: Que del examen de la sentencia aparece que en base a la prueba rendida se tuvo por asentado que el actor dedujo demanda judicial en contra de la Gobernación Regional de Antofagasta en julio de 2019, mientras estaba vigente la resolución que dispuso su primera renovación de contrata y, ya notificado el Gobierno Regional, en noviembre del mismo año, decidió no renovar dicha contrata sin constancia del mérito de tal resolución ya que no se incorporó al juicio, y las calificaciones de aquél corresponden a Lista 1; por ende las motivaciones para la no renovación de la contrata, se establecieron con los dichos de la testigo Nora Lizette Biaggini Suárez, quien relató que en su calidad de dirigente gremial, supo de parte del propio actor, que su jefe Sr. Völker le había indicado en varias oportunidades que su contrata no sería renovada por la denuncia interpuesta, agregando que al ser citada por el Intendente y Administrador Regional de la época, a propósito de los despidos o no renovaciones de contrata, estando el actor en el listado respectivo, preguntaron con los demás dirigentes si acaso sabían de la denuncia interpuesta, señalando estar en conocimiento.

Luego, frente al factum relacionado la juez del fondo razona que se está frente a dos actos entre los cuales existe relación de continuidad desde el punto de vista cronológico -la denuncia fue notificada en agosto de 2019 y la resolución de no renovación data del siguiente noviembre- y lógico, pues concurre el presupuesto de hecho que exige la afectación a la garantía de indemnidad que establece el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, al señalar que en igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, afectación que según la doctrina opera como regla, de modo que al constar el ejercicio de una acción judicial por parte del actor en causa RIT T-297-2019, el conocimiento de dicha circunstancia formal constituida por la notificación de la denuncia, y su despido posterior, en este



caso la resolución de no renovación de contrata, llevan a entender que ésta última representa una represalia en contra de la primera, que fue lo ocurrido en este caso.

Adiciona que la doctrina y la jurisprudencia han dicho que la vulneración a la garantía de la indemnidad de los trabajadores se entiende conculcada cuando existe proximidad cronológica entre el despido y el indicio proporcionado como hecho vulneratorio, por lo que no cabe examinar la legitimidad, necesidad o proporcionalidad de la medida, al versar tal metodología sobre el supuesto de tensión de derechos o garantías de titularidad del trabajador y su empleador, cuyo no es el caso, por cuanto la expectativa razonable de afectación a la indemnidad o derecho de petición o ejercicio del derecho a la acción del denunciante se colige de las vinculaciones explicitadas desde el punto de vista cronológico y causal, lo que importa desatender para estos efectos que a la denunciada la correspondía la facultad de poner término anticipado, no obstante las suspicacias sobre la vigencia proyectada hasta el 31 de diciembre de 2019, las calificaciones registradas en su hoja de vida y de manera primordial, la ausencia de probanzas por parte de la demandada respecto a las motivaciones, justificaciones y demás actos administrativos en cuanto a la no renovación de la contrata del actor.

Entiende la juzgadora que la garantía de indemnidad protege al trabajador que recurre al órgano jurisdiccional en defensa de sus propios derechos o de otros trabajadores, radicando su importancia en que mediante su consagración legal se asegura una real eficacia en la protección de los derechos, impidiendo que el trabajador renuncie a éstos por las posibles represalias que pudiera sufrir de parte del empleador, o bien, que los derechos que le reconoce el ordenamiento jurídico prescriban sin ser ejercidos; por ende, concurriendo los presupuestos para estimarla afectada concluye que debe acogerse la denuncia.

SEXTO: Que lo colacionado lleva a concluir que la



sentencia no incurre en falta de aplicación de los artículos 3 letra c), 10 inciso primero, 146 y 153 de la Ley 18.834 en relación con el artículo 27 incisos primero y segundo de la Ley 19.175, al contrario dichos preceptos legales no resultan aplicables, porque la sentencia estableció como sustento fáctico que la terminación de la contrata del actor fue una represalia por el ejercicio por parte de éste de una acción judicial de tutela por acoso laboral en julio de 2019, la que fue notificada al denunciado en agosto de 2019, y en noviembre del mismo año se decidió no renovar la contrata pese a que aquél estaba calificado en lista 1 y a que según la testigo del actor, la no renovación de la contrata fue consecuencia de la denuncia, a lo que se une el hecho que el denunciado no demostró los fundamentos de la medida y su proporcionalidad, conforme exige el artículo 493 del Código del Trabajo, pues no incorporó al juicio las resoluciones que comunicaron la decisión de no renovar la contrata y la que rechazó la reconsideración deducida por el denunciante, de modo que no probó que efectivamente la causa de término de dicha modalidad de servicios fuere el término del plazo de dicha contrata; por tanto, frente a ese escenario, correspondía aplicar la parte final del inciso tercero del artículo 485 del Código Laboral que señala: *"En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo."*, porque la conexión temporal existente entre la denuncia y la resolución de no renovación de la contrata, demostraron la clara relación causa-efecto entre el ejercicio de la acción por parte del trabajador, tanto judicial como administrativa, y la represalia por parte del empleador denunciado, no siendo procedente aplicar los preceptos jurídicos denunciados porque la vulneración estaba establecida.

SÉPTIMO: Que en razón de lo expuesto sólo cabe concluir que el recurso no puede prosperar.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en



los artículos 474, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, con costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Bryan Romo Toro, en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha dieciocho de abril de dos mil veintidós, en causa RUC 2040257017-3, RIT T-92-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en consecuencia, la sentencia no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Rol 238-2022 (LAB)

Redacción de la Ministra Titular Sra. Jasna Pavlich
Núñez.





XHDMXBTLXN

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Dinko Franulic C., Jasna Katy Pavlich N. y Abogado Integrante Fernando Orellana T. Antofagasta, veintiocho de septiembre de dos mil veintidós.

En Antofagasta, a veintiocho de septiembre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

