

Santiago, veinte de agosto de dos mil veintiuno.

Visto:

En estos autos Rit T-407-2018, Ruc 1840127276-K, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, por sentencia de cinco de julio de dos mil diecinueve, se acogió la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por doña Paula Andrea Opazo Berríos en contra del Ministerio Secretaría General de Gobierno, que fue condenado al pago de las sumas que indica por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo y años de servicio, lucro cesante, más el recargo legal, y la adicional del artículo 489 del Código del Trabajo.

En contra de ese fallo el demandado presentó recurso de nulidad, que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de esa ciudad, decisión respecto de la cual deduce recurso de unificación de jurisprudencia.

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 procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho que se solicita unificar dice relación con determinar *“si el artículo 489 del Código del Trabajo admite el otorgamiento de la indemnización por lucro cesante en el marco de una acción de tutela laboral interpuesta por un funcionario designado a contrata, a quien se le ha puesto término anticipado a su designación”*.

Tercero: Que la sentencia impugnada, en lo que dice relación con la materia de derecho traída a conocimiento de esta Corte, rechazó el recurso de nulidad del demandado, fundado en la causal contenida en el artículo 477 del



Código del Trabajo, por contravención a lo establecido en los incisos tercero y cuarto de su artículo 489, por cuanto estimó que “los contratos a plazo fijo expiran por el cumplimiento del plazo convenido en el contrato y en caso de ruptura anticipada del vínculo debido a decisión injustificada del empleador, éste debe dar cumplimiento del contenido patrimonial de su cargo, pagando al dependiente las remuneraciones que le habrían correspondido por todo el periodo del contrato, como es en este caso en donde el término anticipado de la contrata de Paula Opazo Berríos, ocurre por la vulneración de la garantía de no discriminación. La legislación laboral no puede considerarse aislada del ordenamiento jurídico en que se encuentra enmarcada y, por ende, en las condiciones descritas, esto es, si el empleador no acreditó en los autos los supuestos fácticos que le permitan poner legítimo término anticipado a un contrato de duración determinada, debe estimarse que aquél lo incumplió por lo que deberá pagar al actor, a título de indemnización compensatoria, las remuneraciones que éste último debió percibir hasta el vencimiento del plazo estipulado para la vigencia del contrato. Se ha podido establecer que el contrato que vinculaba al Ministerio Secretaría General de Gobierno y Paula Opazo Berríos era hasta el 31 de diciembre según la resolución de prórroga de contratación, de fecha 30 de noviembre de 2017. La indemnización por lucro cesante debe ser equivalente a las remuneraciones correspondientes al período comprendido entre la fecha del término anticipado de la contrata el día 16 de junio del año 2018 y el 31 de diciembre del año 2018, (6 meses 14 días) según lo que se determinará en el siguiente considerando y sin superar el solicitado por la actora”, decisión en la que además se tuvo en consideración que “dicha contrata se extendió por más de dos años, renovándose sucesivamente, en consecuencia, la demandada no debió desatender la doctrina reiterada de los Dictámenes emanados de la Contraloría General de la República, que delimitan los estándares de confianza legítima y mera expectativa en materia de contrataciones de funcionarios públicos a plazo fijo. Según ha señalado el actual Contralor, la confianza legítima es ‘una garantía en el ámbito público, consistente en la defensa de los derechos del ciudadano frente al Estado y en la adecuada retribución a sus esperanzas en la actuación acertada de éste’. Tanto la confianza legítima, como la mera expectativa se relacionan con el principio de seguridad jurídica. Así, quien satisface el estándar de confianza legítima cuenta con la seguridad jurídica de que la Administración no podrá revisar el acto administrativo cuyos efectos le favorecen, porque el ordenamiento jurídico protege



la buena fe y las situaciones jurídicas consolidadas. En cambio, quien no cumple con el estándar de confianza legítima no podrá contar con igual seguridad jurídica, por lo que se le aplicará un estándar de mera expectativa. Así las cosas, no habiendo respetado la administración la duración de la contrata, al poner término a ésta antes del vencimiento del plazo establecido en la misma, se ha hecho acreedora del pago de las remuneraciones que la actora debía percibir hasta el último día del plazo, no concurriendo por tanto el vicio de nulidad alegado, debiendo desestimarse el recurso”.

Cuarto: Que, para los efectos de fundar su pretensión, la recurrente cita un fallo pronunciado por la Corte de Apelaciones de Santiago en los autos Rol N°276-2019, que invalidó, de oficio, la sentencia de base, tras constatar que en su motivo undécimo, señaló: *“La ilicitud constitucional del término de los servicios hace procedente la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo y, verificada anticipadamente respecto de un contrato pactado a plazo que asegura estabilidad en el empleo hasta el 31 de diciembre de 2018, de no mediar causa legal, impone también la condena de aquella indemnizatoria del lucro cesante”,* condena que, estimó, *“carece de las consideraciones jurídicas que deben sustentarla, desde que se limita a considerar la terminación anticipada de un contrato a plazo fijo, sin mediar causa legal. En el caso, no se ha discutido ni establecido que las partes hayan estado vinculadas por un ‘contrato de plazo fijo’, a cuyo respecto se haya determinado una terminación anticipada, sino que la controversia ha versado sobre una desvinculación discriminatoria de una funcionaria a contrata en razón de su ideología política”, “carencia que tiene vocación de influir en lo dispositivo de dicha sentencia, puesto que condujo a imponer a la demandada el pago de una indemnización sin sustento jurídico. En tal virtud, se configura la causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, de manera que esta Corte está en posición de ejercer la facultad que confiere el artículo 479 del Código del Trabajo”,* resolviendo, en consecuencia, que *“efectivamente la norma en que se apoya la controversia, esto es, el artículo 489 del Código del Trabajo, no prevé la compensación de las remuneraciones a futuro a que pudo tener derecho la demandante como resarcimiento al que la demandada pueda ser condenada. Dicha norma contempla recompensas diferentes, las que ya se han decidido favorablemente a la actora, de modo que la petición en tal sentido aparece improcedente, no sólo por no prescribirla la normativa pertinente, sino que, además, si el lucro cesante se entiende como ‘la pérdida efectiva de la ganancia*



cierta', posee siempre un elemento contingente, desde que se basa en la presunción de que una persona como la afectada habría obtenido los ingresos pactados de no mediar la acción discriminatoria de la contraria y dicha presunción resulta indemostrable -y no ha sido, además, probada- con la certidumbre necesaria, pues si bien se trata de una expectativa objetiva conforme al curso ordinario de los acontecimientos y que razonablemente se hubiera esperado si ese curso no hubiere sido desviado por la demandada, no es dable tener por cierto que el transcurso normal se hubiere producido hasta el fin de la contratación, en la medida que la concurrencia de situaciones imprevisibles -como una afectación de salud o renuncia- perfectamente pudieron alterarlo”.

Quinto: Que, en consecuencia, existiendo distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, corresponde que esta Corte se pronuncie acerca de cuál es la correcta.

Sexto: Que, conforme lo prescribe el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela se debe utilizar para dirimir cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas que la reglan, cuando se afecta el derecho consagrado en el artículo 19 número 1 inciso primero de la Carta Fundamental, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos durante su vigencia. También para conocer actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 de ese código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto, verificados en igual período. Se advierte, *prima facie*, que la norma citada no señala qué medidas deben adoptarse para restablecer el imperio del derecho o las indemnizaciones que deben regularse en favor del trabajador afectado.

Por su parte, el artículo 495 del mismo estatuto, que señala los requisitos que debe cumplir la parte resolutive de la sentencia, indica que si se declara la existencia de la lesión de derechos sustantivos, se debe disponer lo siguiente: a) de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de su dictación, su cese de inmediato bajo apercibimiento de multa, la que puede repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada; b) las medidas concretas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la transgresión, bajo el mismo apercibimiento, incluidas las indemnizaciones que procedan; y, c) las multas a que hubiere lugar de acuerdo a las normas del citado cuerpo legal. Asimismo, ordena a la magistratura velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente



anterior a producirse la vulneración denunciada, debiendo abstenerse de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

En consecuencia, se debe colegir que se consagró una tutela completa, pues la referida disposición comprende tres clases de protección: inhibitoria, restitutoria y resarcitoria, en la medida que el tribunal debe hacer cesar de inmediato la o las conductas lesivas; tiene que velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada; y, por último, debe adoptar las medidas a que el infractor quedará obligado para reparar las consecuencias derivadas de su conducta, incluidas las indemnizaciones que procedan.

Séptimo: Que es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia que la reparación del daño debe ser integral, completitud de la que no se abstrae el Derecho del Trabajo, puesto que el artículo 495 del código del ramo, en lo que concierne a la materia de derecho que se analiza, no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde que se decrete, pues solo indica “las indemnizaciones que procedan”, sin que se advierta que tras la modificación de su artículo 489, luego de entrar en vigencia la Ley N°21.280, fuera excluida la compensación por lucro cesante, puesto que las extraídas del régimen indemnizatorio se refieren al pago de la indemnización a que alude el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo y la establecida en su artículo 163. Se debe colegir, por tanto, que si el legislador pretendía restringir la reparación pecuniaria producida por la separación anticipada e indebida de un funcionario de la Administración, como sí lo hizo con las dos mencionadas, debió explicitarlo, por lo que su inhibición en la materia de que se trata, lleva a concluir, en consecuencia, la continuidad del mencionado principio de reparación integral del daño causado por el agente transgresor y el amparo legal a que sea cubierta la legítima ganancia contractual esperada por el trabajador y frustrada por una decisión injustificada de su empleador.

Octavo: Que no debe olvidarse que uno de los pilares fundamentales del derecho laboral es el de protección al trabajador, y que una de sus manifestaciones concretas es el principio *pro operario*, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de la magistratura de interpretar la norma según este criterio, esto es, al existir varias exégesis posibles, se debe seguir la más favorable al dependiente, criterio orientativo conocido también como *indubio pro operario*.



Noveno: Que, siguiendo esta línea argumentativa, del tenor del artículo 489 del Código del Trabajo se observa que si un empleador con su conducta conculca uno de los derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo de su artículo 485, con ocasión del despido, los incisos tercero y octavo de la norma aludida, según la naturaleza del vínculo contractual de que se trate, contemplan una indemnización adicional para el afectado, no inferior a seis ni superior a once meses de la última remuneración mensual, de carácter punitivo o sancionatorio, que deberá determinar el tribunal conforme a las circunstancias del caso.

El carácter sancionatorio de esta indemnización tarifada que establece el artículo 489 del texto legal citado, se colige de su simple literalidad, en cuanto no excluye ni restringe la posibilidad de conceder otras reparaciones pecuniarias y del hecho que su monto está predeterminado en la ley y no requiere la prueba del daño efectivamente causado. De esta manera, la referida compensación especial es compatible con otras que persigan reparar la totalidad del daño causado a un trabajador.

Décimo: Que los fundamentos vertidos en los motivos que anteceden son suficientes para sostener la procedencia de la indemnización por lucro cesante, tratándose del ejercicio de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, así como su compatibilidad con la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, no obstante la modificación legal vigente desde el 9 de noviembre de 2020, como se precisó.

Como se sabe, la noción de lucro cesante surge a propósito de la clasificación del daño que hace el artículo 1556 del Código Civil, atendiendo a la forma en que el incumplimiento contractual afecta el patrimonio del acreedor, a cuyo efecto distingue entre daño emergente y lucro cesante. Mientras el primero consiste en una disminución patrimonial, el segundo alude al hecho de haberse impedido un efecto pecuniario favorable. Hay lucro cesante, en consecuencia, cuando se deja de percibir un ingreso o una ganancia. En el caso específico que se analiza, el incumplimiento consistió en terminar anticipadamente la contrata con vulneración de derechos fundamentales, lo que generó, en consecuencia, que la demandante dejó de percibir un ingreso al que se había obligado el empleador, por lo que procede que se le indemnice con la suma correspondiente a dicha pérdida patrimonial, es decir, que sea reparada en sus legítimas expectativas de incremento pecuniario.



Undécimo: Que por último y tal como lo ha señalado esta Corte con anterioridad, constituye una razón de equidad acceder al pago indemnizatorio de la pérdida de la legítima utilidad por el término de un contrato de plazo fijo, porque tiende a reconocer relaciones jurídicas establecidas en donde las partes concurrentes han contraído obligaciones que no pueden desconocerse. En tal sentido, el derecho civil constituye un conjunto de normas básicas para la convivencia que regula las relaciones jurídicas de las personas en general, mientras que el laboral se alza como uno de reglas protectoras de los derechos de los trabajadores, por lo que no puede actuar en su desmedro, privándolo de la garantía de resarcimiento íntegro de sus perjuicios, distintos de los establecidos en el código del ramo y que emanan de la misma relación y sus obligaciones, vinculantes para ambas partes, más aún si el legislador no excluyó la reparación que se analiza, como sí lo hizo en forma expresa con aquellas tratadas en la Ley N°21.280. Argüir lo contrario, significa desconocer los deberes de las partes contraídas en un contrato, la relación vertical que existe entre el empleador, en este caso el Estado, y su trabajador, y, consecuentemente, la estabilidad laboral, en la medida que aquél, en tanto órgano de la Administración centralizada, no estaría compelido a respetar, bajo ninguna sanción, el plazo estipulado en una convención, aun tratándose, como en la que se analiza, de una contrata, invocando al efecto una causal separación ilegal, como fue judicialmente declarada.

Duodécimo: Que, en consecuencia, si bien se constata la disconformidad denunciada en la interpretación y aplicación dada a los preceptos analizados en la sentencia impugnada, no constituye la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía del presente recurso, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido en el fondo, por cuanto la línea de razonamiento de la judicatura para fundamentar su decisión de acoger la pretensión de la demandante, se ha ajustado a derecho, de tal forma que el arbitrio intentado será desestimado.

Por estas consideraciones, disposiciones citadas y en conformidad, además, con lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el demandado contra la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso de once de diciembre de dos mil diecinueve.



Acordada con el **voto en contra** de las ministras señoras Chevesich y Muñoz, quienes fueron del parecer de acoger el recurso de unificación de jurisprudencia, por las siguientes razones:

1° Que el artículo 1° de la Ley N°21.280 declaró, interpretando el artículo 485 del Código del Trabajo, lo siguiente: *“Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables 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”*.

El artículo 2, por su parte, agregó un inciso final al artículo 489 del Código del Trabajo, que dispone: *“Tratándose de los funcionarios o trabajadores a los que se refiere el inciso segundo del artículo 1° de este Código, en caso de acogerse la denuncia, no procederá el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, en cuyo caso el juez ordenará el pago de una indemnización, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Asimismo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2 de este Código, y además ello sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre la indemnización que corresponda o bien su reincorporación al cargo”*.

2° Que, de acuerdo con las disposiciones transcritas, lo expuesto por el recurrente y el tenor de la sentencia acompañada como fundamento de su pretensión, es manifiesta la existencia de distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, a saber, la procedencia de la indemnización por lucro cesante a favor de un funcionario a contrata cuando se termina su vinculación en forma anticipada, constatándose que el propósito legislativo en esta materia especial, fue, precisamente, resarcir sólo determinadas partidas o prestaciones que expresamente se contienen en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, por lo que no es dable pretender que, además, tiene derecho a una indemnización diferente a las regladas, debiendo desestimarse la condena por una ganancia futura, puesto que aquellas son las únicas a que tiene derecho el



empleado desvinculado, conclusión que se obtiene de acuerdo con un criterio de especialidad, en el sentido que sólo pueden ser resarcidos en la forma descrita, configurando, en consecuencia, una normativa incompatible con la demandada por doña Paula Andrea Opazo Berríos, por la vía de recurrir a las normas generales propias del derecho común.

Regístrese y devuélvase.

N°2.595-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia Repetto G., y señor Leopoldo Llanos S. No firma el Ministro señor Blanco, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal. Santiago, veinte de agosto de dos mil veintiuno.



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

