

Santiago, veintitrés de diciembre de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT T-61-2022, RUC 2240417206-2, del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, caratulados “Soto Muñoz Hernán con Fosis-Punta Arenas”, por sentencia de veintinueve de abril de dos mil veintitrés, se rechazó la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

La demandante dedujo recurso de nulidad la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, por decisión de treinta y uno de octubre de dos mil veintitrés, lo rechazó.

Respecto de este último pronunciamiento la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos a 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 respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del 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 autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual la parte recurrente solicita se unifique la jurisprudencia, consiste en determinar el *“régimen aplicable respecto al término de un contrato a plazo fijo o a contrata en razón del principio de confianza legítima y por tanto la fundamentación de este, y que el término infundado y anticipado del contrato constituye una discriminación laboral arbitraria, afectando derechos fundamentales”*.

Reprocha que la sentencia desconoce la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia en cuanto que la decisión de no renovar una contrata que se ha ejercido por varios períodos consecutivos, genera en el funcionario la expectativa legítima de renovación, lo que también reconoce la jurisprudencia administrativa, por lo que la carga de motivar la decisión contraria a la referida expectativa de renovación de la contrata sólo puede ser absuelta por motivos que no sean contrarios a derecho, lo que no ocurrió en la especie, pues el denunciante contó con un cargo a contrata en funciones de exclusiva confianza, no obstante, se le puso término anticipado luego de haber sufrido diversos actos de acoso



laboral en virtud de las diferencias políticas con el nuevo gobierno, sin que se hayan otorgado razones en la resolución de término de la contrata, razonamiento que considera congruente con los desarrollados en las sentencias que acompaña como medio de contraste, a las que solicita se homologue la recurrida.

Tercero: Que la sentencia del grado dio por establecido que el demandante fue designado a contrata el 18 de junio de 2018 como Director Regional, región de Magallanes, del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, ejerciendo funciones directivas como personal de confianza, en virtud de delegación de funciones del director ejecutivo, para el ejercicio de tales funciones y no para el desempeño de un empleo, a las que se le puso término por pérdida de confianza el 11 de mayo de 2022, al no ser necesarios sus servicios, sin que haya sido posible identificar conductas de acoso y/o hostigamiento hacia el actor.

A su turno, la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante basado en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, señalando que: *“...entonces, al haber resuelto, el sentenciador en su considerando undécimo: “Que, en este contexto normativo, detentando el actor una función delegada, no ha sido posible establecer la existencia de indicios, y particularmente, de la afectación de derechos y garantías del actor denunciadas como conculcadas por la Resolución Exenta Nro. 422/236/2022 de fecha 11 de mayo de 2022 que pone término anticipado a la contrata del actor, porque si bien al tenor de la declaración de los testigos doña María Teresa Castañón Silva y doña Rebeca del Carmen Aguilante Canales, refieren en términos positivos respecto de la labor profesional del actor, aquel no se desempeñó en razón de un empleo sino que de la función que ejerció, y por tanto, bajo el amparo normativo de aquella, siendo ilustrador en tal sentido la declaración de doña Solange Patricia Gómez García, y de don Ricardo Andrés David Sandoval.”, no ha incurrido en un error al interpretar la norma denunciada, sino por el contrario, le ha dado el correcto sentido y alcance, el presente recurso de nulidad debe ser rechazado por cuanto el vicio denunciado no se ha configurado”.*

Cuarto: Que, para dar lugar a la unificación de jurisprudencia, se requiere analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento que se reprocha, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, son claramente homologables con aquellos que son materia de las sentencias que se incorporan al recurso para su contraste.

Así, la labor que le corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma jurídica que regla la controversia, al ser enfrentada con una situación equivalente a la resuelta en un



fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el fallo impugnado y aquellos traídos como criterios de referencia.

Quinto: Que, para confrontar el dictamen impugnado, el demandante presentó las sentencias dictadas por esta Corte en los Roles N°23.808-2014, N°36.941-2015, N°95.161-2016 y N°91.870-2021 y, las pronunciadas por las Cortes de Apelaciones de Santiago, Concepción, Valparaíso y La Serena, bajo los roles N°1.045-2013; N°356-2017, N°397-2017 y N°31.728-22; N°408-2016; y N°161-2019, respectivamente.

En la primera sentencia se determinó que *“...la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral -de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo-, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958”*.

En la segunda se estableció que el actor, funcionario de la Unidad de Reembolsos de la Compín, región Metropolitana, en calidad de contrata entre febrero de 2012 hasta diciembre de 2014, se le puso término a sus servicios sin indicación de motivo, sin embargo, *“...el inciso primero del artículo 10 del Estatuto Administrativo dispone que “Los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos”. Esta disposición es clara en el sentido que los empleos a contrata son esencialmente provisorios y terminan, por regla general y sin que medie acto administrativo alguno, el 31 de diciembre del año respectivo”. “Pero la norma también es clara en permitir la prórroga de la contrata. Cuando esta prórroga se ejerce por varios periodos consecutivos, genera en el funcionario la expectativa de su renovación. Esta expectativa, legítima, es consecuencia de la conducta de la propia Administración. Y, si bien ella no anula la potestad legal de la Administración para no renovar la contrata, ciertamente le impone la carga de motivar el cambio de criterio”. Y concluyendo que: “...la carga de motivar la decisión contraria a la expectativa legítima de renovación de la contrata solo puede ser absuelta con motivos que no sean contrarios a derecho. Los tribunales de justicia, conociendo de la tutela laboral, pueden examinar si los motivos de la no renovación de la*



contrata, importan afectación de derechos fundamentales. En consecuencia, el inciso primero del artículo 10 del Estatuto Administrativo no impide examinar dichos motivos”.

Luego, en el tercer y cuarto fallo se estableció que los demandantes se desempeñaron como funcionarios del Área Informática y Computación en distintos establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua, entre enero de 1991 a diciembre de 2015, mediante sucesivas contrataciones y, como personal administrativo, auxiliar paramédico y Tens para el Departamento de Salud de la municipalidad demandada, al alero de la Ley N°19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, respectivamente, en cuyas comunicaciones por medio de las cuales se les informa en término de sus funciones no hubo motivación y, todos los cuales tenían contrataciones superiores a cuatro años, por lo que contaban con la legítima confianza que sus vinculaciones serían renovadas, concluyéndose del mismo modo, que la no renovación de una contrata sólo puede ser absuelta con motivos que no sean contrarios a derecho, acto administrativo que debe ser motivado, notificado dentro del plazo regulado por la Contraloría General de la República y obedeciendo a criterios objetivos que no encubran una situación de discriminación.

A su vez, en la quinta sentencia se estableció que el recurso de nulidad deducido por la demandada va contra los hechos establecidos, pues la razón de la terminación de los servicios del actor, funcionario a contrata de la Central Nacional de Abastecimientos, no fue el vencimiento del plazo conforme al artículo 10 de la Ley N°18.884, sino que la represalia, el castigo al trabajador por su actividad sindical, discriminándose por tales razones.

Seguidamente, en el sexto y séptimo pronunciamiento se determinó que los actores regidos por la Ley N°19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y en calidad de contrata para la municipalidad demandada, se les puso término a sus servicios, sin razones para ello y acreditándose indicios de discriminación, pues se puso término a sus servicios de manera anticipada cuando asumió la nueva administración, la que luego hizo nuevas contrataciones, concluyéndose en el mismo sentido que si la administración a través de sus actuaciones a renovado una contrata de manera recurrente, ello genera en el funcionario la confianza legítima de que ello se repita en lo sucesivo y, que en caso que una autoridad administrativa, conforme a sus facultades, decida no renovar una contrata, debe hacerlo por una razón fundada y para ello tiene que emitir un acto administrativo que explique los fundamentos de tal decisión.

Por último, en relación a los tres últimos fallos, el recurrente no acompañó los respectivos certificados que acrediten que se encuentran firmes o



ejecutoriados, requisito expresamente exigido en el inciso segundo del artículo 483 del Código Laboral, omisión que configura un incumplimiento a los presupuestos descritos previamente y que obsta a la tarea comparativa, al tratarse de una resolución susceptible de impugnación, por lo que no se puede afirmar que corresponde a la de término, defecto que impide realizar la labor de cotejo que distingue a este excepcional arbitrio.

Sexto: Que realizado el examen de la concurrencia de los presupuestos enunciados en la motivación cuarta, tal exigencia no aparece cumplida en la especie, desde que las sentencias que han servido de sustento al recurso extraordinario en análisis no cumplen con el requisito de presentar una concepción o planteamiento jurídico disímil, en una situación fáctica análoga, y que denote una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada, pues en la presente causa se estableció que el denunciante ejerció funciones de Director Regional del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, como funcionario de confianza, en virtud de delegación de funciones del director ejecutivo, para el ejercicio de tales funciones y no para el desempeño de un empleo, a las que se le puso término por pérdida de la misma, el 11 de mayo de 2022, al no ser necesarios sus servicios, a diferencia de lo establecido en las sentencias que fueron adjuntadas al ejercicio unificador, en todas las que se determinó que se trató de empleados públicos que se vincularon a contrata o de acuerdo a la Ley N°19.378 por períodos sucesivos, ninguno de los cuales ejerció funciones directivas como funcionario de exclusiva confianza.

Séptimo: Que, de lo expuesto, queda de manifiesto que los fallos acompañados por el recurrente no contienen una distinta interpretación sobre la materia de derecho objeto de este juicio, no cumpliéndose con el presupuesto contemplado en el inciso segundo del artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a desestimar el recurso de unificación de jurisprudencia.

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 de treinta y uno de octubre de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Punta Arenas.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 246.677-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las Ministras señora Gloria Ana Chevesich R., señora Jessica González T., Ministros Suplentes señor Juan Manuel Muñoz P., señora María Loreto Gutiérrez A., y la abogada integrante señora Fabiola Lathrop G. No firma la ministra señora González y la



ministra suplente señora Gutiérrez, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso la primera y por haber terminado su periodo de suplencia la segunda. Santiago, veintitrés de diciembre de dos mil veinticuatro.



En Santiago, a veintitrés de diciembre de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

