

LOS TRIBUNALES LABORALES SON COMPETENTES PARA CONOCER DE AQUELLAS DEMANDAS POR TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES INTERPUESTAS POR FUNCIONARIOS PÚBLICOS

La Excma. Corte Suprema tiene una postura que está lejos de toda interpretación cuando se trata de la tutela de los derechos fundamentales: Los tribunales laborales son competentes para conocer estas materias cuando el demandante es un funcionario público.

La Excma. Corte Suprema señaló el error que había cometido la Corte de Apelaciones de Santiago al confirmar el fallo de primera instancia que acogía la excepción de incompetencia opuesta por el demandado, el Fisco y el Ejército de Chile.

El fallo impugnado argumenta su decisión al señalar la exclusión expresa que hace el artículo 1 del Código del Trabajo, específicamente la contra excepción que permite la aplicación supletoria de las normas del Código del Trabajo, siempre y cuando estas no fueran contrarias a los estatutos especiales. Efectivamente esta contra excepción, requiere la concurrencia de dos requisitos copulativos: que se trate de materias no reguladas por los estatutos y que no fueran contraria a estas.

Respecto del primer requisito, efectivamente no existen normas que regulen un procedimiento jurisdiccional especial para conocer de estas materias. Existe en materia administrativa un procedimiento de reclamo por vicios de legalidad, pero nada respecto de vulneración de derechos fundamentales. Los miembros del ejército no tienen acceso a una jurisdicción, sólo a una revisión administrativa de un superior.

En cuanto al segundo requisito, difícilmente puede haber una norma que esté en pugna con el respeto de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos.

En conclusión, la relación entre funcionario y Estado es una relación laboral sujeta a un estatuto especial, pero en ningún caso corresponde privar a estos funcionarios del procedimiento llamado a cautelar los derechos fundamentales en la relación de trabajo.

Cuarta Sala de la Corte Suprema. Ingreso N° 14804-2018

Santiago, once de julio de dos mil diecinueve.

Visto:

En estos autos RIT T-1106-2017, RUC N° 1640056476-4, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veintiuno de noviembre del año dos mil diecisiete, se acogió la excepción de incompetencia deducida por la demandada, y, consecuentemente, se rechazó la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida por don Andrés Tudesca Órdenes en contra del Fisco de Chile y del Ejército de Chile.

En relación con el referido fallo el actor dedujo recurso de nulidad, que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago, por resolución de cinco de junio de dos mil dieciocho.

Respecto de esta última decisión, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que se lo acoja y se dicte la de reemplazo que describe.

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 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 fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que se solicita unificar dice relación con determinar “si los juzgados del trabajo son competentes para conocer de las acciones de tutela laboral interpuestas por funcionarios públicos, incluidos los pertenecientes a las Fuerzas Armadas”.

Tercero: Que el recurrente sustentó su arbitrio en que la interpretación efectuada por la Corte de Apelaciones de Santiago es errada en cuanto estimó que los juzgados laborales no son competentes para conocer de las acciones de tutela laboral deducidas por funcionarios públicos, no obstante reconocer la existencia de fallos que sostienen lo contrario, tesis que ha sido de aplicación mayoritaria y general por los tribunales superiores de justicia.

Afirma que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo, las relaciones entre empleadores y los trabajadores se regulan por dicho cuerpo legal y sus leyes complementarias, excluyendo expresamente a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, y a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Sin embargo, agrega, el inciso tercero de dicha disposición contempla una contra excepción, haciendo regir el Código del

Trabajo para los trabajadores de dichas entidades en los aspectos o materias no reguladas en sus respectivos estatutos, siempre que no fueren contrarias a éstos.

Asimismo, señala que tanto el Estatuto para las Fuerzas Armadas como el Estatuto Administrativo, que regulan su relación con el Ejército de Chile, tal como lo demuestran las sentencias que se citan de contraste, no contienen disposiciones que protejan los derechos fundamentales de los funcionarios públicos, de manera que debe recibir aplicación supletoria las normas del párrafo 6° del Título I, del Libro V del Código del Trabajo, y, por consiguiente, los juzgados de letras del trabajo son competentes para conocer de una demanda de tutela presentada por un funcionario público, en este caso, un integrante de las Fuerzas Armadas.

Indica, por otra parte, los derechos fundamentales son reconocidos a toda persona por la Constitución Política de la República, cuerpo legal jerárquicamente superior al Código del Trabajo, al Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas y al Estatuto Administrativo, de manera que no se plantea una cuestión que deba ser examinada en los términos del inciso 2° del artículo 1° del código laboral, que tiene por objeto establecer el ámbito de aplicación de este cuerpo legal en relación con estatutos especiales.

En otro orden de consideraciones señala que el procedimiento de tutela laboral rige las “cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores” aplicable, por lo tanto, a los funcionarios públicos, ya que no cabe duda que tienen la categoría de “trabajadores” a la que alude el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo.

Precisa que si bien es efectivo que el Estatuto para las Fuerzas Armadas se remite al Estatuto Administrativo, que en su artículo 160 permite al funcionario afectado reclamar ante la Contraloría General de la República, se trata de un recurso administrativo que no ocupa el mismo lugar que los judiciales en la garantía de los derechos fundamentales.

Cuarto: Que la primera sentencia citada como contraste, es aquella dictada por este tribunal en los autos Rol N° 1.559-2016, que llamada a pronunciarse sobre similar materia de derecho, señaló “ ... que con respecto a la primera materia de derecho propuesta por el recurso –competencia de los juzgados del trabajo para conocer de las demandas de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducidas por funcionarios públicos- constituye una cuestión jurídica respecto de la cual, en la actualidad, no hay diferentes interpretaciones, pues la sentencia impugnada se ajusta

al modo en que el asunto ha sido resuelto por esta Corte a partir del recurso de unificación ingreso N° 10.972-2013 de 30 de abril de 2014, siendo el último pronunciamiento el contenido en el ingreso N° 5716-2015 de 1° de diciembre de 2015, en el sentido que los tribunales laborales son competentes para conocer de aquellas demandas por tutela de derechos fundamentales interpuestas por funcionarios públicos ...”.

El segundo fallo que trae a colación, pronunciado por la Corte de Apelaciones de Rancagua en los autos Rol N° 194-2015, indica que “el actor don Ángel Sanhueza Molina era suboficial del Ejército y mecánico de aviación iniciando su carrera en las fuerzas armadas en el año 2008, interpone acción de tutela de derechos fundamentales en contra del Ejército y el Fisco de Chile”, agregando que “habiendo prestado servicios como funcionario del ejército, como se señala precedentemente, tiene plena aplicación la norma especial que contempla el artículo 1 del Código del Trabajo”, concluyendo que “en efecto, la Excelentísima Corte Suprema con fecha 30 de abril del 2014 ha dictado diferentes fallos de unificación de jurisprudencia, siendo de especial relevancia lo que ha manifestado en este tipo de materia, a saber, “atendida la entidad y naturaleza de los derechos que por esta vía se pretende proteger, los que según también se dijo, deben considerarse inviolables en cualquier circunstancia, no existe una razón jurídica valedera para funcionarios públicos, particularmente si se toma en consideración que los elementos de subordinación y dependencia propios de la relación laboral, se dan fuertemente en el contexto de las relación del estado con sus trabajadores”.

En seguida señala una sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Rancagua en la causa Rol N° 59-2016, que señala que “... si bien en principio tiene razón la recurrente al afirmar que el demandante, por ser Cabo Primero del Ejército, se encuentra sometido a un estatuto especial, no la tiene al excluirlo de la aplicación de las normas de tutela laboral, dado que, a la luz del inciso tercero de la disposición aludida, en su calidad de trabajador, le son aplicables supletoriamente todas las normas que cubran aspectos no regulados en sus respectivos estatutos, encontrándose evidentemente entre ellos el procedimiento especial de tutela laboral consagrado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo”.

En cuarto término cita otro fallo de la Corte de Apelaciones de Rancagua, pronunciado en la causa Rol N° 3-2017, que indica que “... el Tribunal a Quo, infringió las normas legales señaladas por la recurrente, al acoger la excepción de incompetencia absoluta alegada por la demandada Fisco de Chile – Ejército de Chile, atendido que a los funcionarios de las Fuerzas Armadas, son trabajadores y le son aplicables las normas laborales en lo referido al procedimiento de tutela laboral consagrado en el Código del Trabajo siendo competente para conocer de este caso el Juzgado del Trabajo de Rancagua”.

Luego trae a colación una sentencia de la Corte de Apelaciones de Iquique, dictada en la causa Rol N° 40-2015, que precisa que “... satisfechos los requisitos establecidos en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, no resulta existir inconveniente para la aplicación supletoria de las normas que se consagran en el párrafo 6° del Título

I del Libro V del referido cuerpo legal, respecto de la tutela de derechos fundamentales, a los funcionarios que de las Fuerzas Armadas”.

Por último precisa un fallo pronunciado por la Corte de Apelaciones de Antofagasta en la causa Rol N° 227-2016, que indica que “ ... la protección de los trabajadores en términos de su calidad de vida, no corresponden sólo a derechos laborales contenidos a propósito del contrato de trabajo o respectivo nombramiento, sino por ser integrantes de una sociedad democráticamente organizada, respecto de los cuales la jurisdicción laboral, por su especial naturaleza, está obligada a resguardar especialmente en lo que se refiere a la integralidad de una vida digna y es por lo mismo que el artículo 1° inciso tercero del Código del Trabajo, impone la obligación supletoria de la aplicación de normas laborales en todo lo que no se encuentre sometido a un estatuto especial y ninguna de estas normas establecen una protección en aspectos específicos de comunicación y relaciones humanas, como lo estatuye el Párrafo 6° del Código del Trabajo, que regula el Procedimiento de Tutela Laboral en los artículos 485 y siguientes del referido Código”.

Quinto: Que, al contrario de los fallos indicados, la sentencia recurrida, refiriéndose a la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 1 y 420 letra a) del mismo cuerpo legal, decidió que la de la base no incurrió en el vicio denunciado, teniendo en consideración que “ ... del análisis de las disposiciones legales del Código del Trabajo, que se transcriben en el fundamento décimo del fallo recurrido, se advierte que, de su tenor literal, no se desprende competencia del juzgado laboral para conocer de una denuncia por tutela laboral que efectúe un funcionario público y más aún, por un militar en contra de su propia institución, ya que ello está expresamente excluido en el art.1 del Código del Trabajo (refiriéndose a los funcionarios de la Administración del Estado), con una sola excepción: “se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos y materias no reguladas en sus respectivos estatutos”, pero se incluye una contra excepción: “siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”. Y respecto a esto último, bien lo ha considerado la sentenciadora laboral (fundamentos 13° y 14°) respecto de las características propias de la función y actividad militar, diferentes en mucho a la de los trabajadores que se han considerado en forma general por el Código del Trabajo e incluso del resto de la Administración Pública y la aceptación supletoria de las normas del Código del Trabajo, para esos funcionarios, llevaría a contradecir principios y normativas especiales de las fuerzas armadas”.

Sexto: Que de lo expuesto queda de manifiesto la existencia de distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, a saber, la competencia de los juzgados del trabajo para aplicar el procedimiento de tutela de derechos fundamentales contemplado en el artículo 485 del Código del Trabajo, a un funcionario público que se desempeña para un órgano de la Administración del Estado, en particular el Ejército de Chile.

Séptimo: Que la materia de derecho propuesta constituye una cuestión jurídica respecto de la cual, en la actualidad, no hay diferentes interpretaciones. En este sentido la sentencia impugnada no se ajusta al modo en que el asunto ha sido resuelto por esta Corte a partir de la sentencia dictada en el recurso de unificación ingreso N° 10.972-2013 de 30 de abril de 2014, en el sentido que los tribunales laborales son competentes

para conocer de aquellas demandas por tutela de derechos fundamentales interpuestas por funcionarios públicos, por las reflexiones que se dirán.

Octavo: Que la tutela laboral es un procedimiento nuevo y especial, introducido por la Ley N° 20.087, con el objeto específico de proteger los derechos fundamentales del trabajador. Se trata, en definitiva, de un mecanismo o conjunto de reglas que permite al trabajador reclamar el resguardo y la protección jurisdiccional de sus derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral, cuando aquellos se aprecien lesionados por el ejercicio de las facultades del empleador.

Dicha modalidad aparece como la culminación de un proceso tendiente a introducir reglas sustantivas, orientadas a explicitar y reforzar la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, como las relativas a la prohibición de las discriminaciones (artículo 2° del Código del Trabajo) y las que consagraron la idea de ciudadanía laboral en la empresa (artículo 5° del mismo cuerpo legal), en cuanto se reconoce la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales, en el seno de la relación de trabajo. En ese contexto y en busca de la vigencia efectiva en el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, las normas de tutela consagradas vienen a colmar ese vacío al establecer una acción específica para salvaguardarlos, abriendo un espacio a lo que se ha denominado la “eficacia horizontal” de esa clase de derechos.

Noveno: Que, en primer lugar, se debe tener presente que el artículo 1° del Código del Trabajo, señala: “Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código”. También, que el artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio de Defensa Nacional –Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas- “contiene las disposiciones que regulan la vinculación jurídica entre el Estado y el personal de las Fuerzas Armadas, desde el ingreso a estas Instituciones hasta el término de su carrera profesional”. A su vez, que el artículo 118 establece que “el personal estará sujeto a las obligaciones y prohibiciones establecidas para los empleados de la Administración Civil del Estado en la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, en cuanto fuere procedente”. Por su parte, el artículo 1 de la Ley N° 18.948 –Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas- establece que “derivado de las particulares exigencias que impone la función militar y la carrera profesional, los

organismos y el personal que la desarrollan, así como sus institutos de formación profesional, se ajustarán a normas jurisdiccionales, disciplinarias y administrativas que se establecen en esta ley y en la legislación respectiva”.

Décimo: Que, en la especie, la sentencia recurrida de nulidad dejó establecido que el demandante es funcionario activo del Ejército de Chile, tiene el grado de cabo primero, y actualmente cumple funciones en la Escuela de Equitación de Quillota.

Undécimo: Que, en consecuencia, si bien el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo excluye de la aplicación de sus normas a las personas que indica, en la medida que se encuentren sometidas por ley a un estatuto especial, cuyo es el caso de los funcionarios de la Administración del Estado como el demandante, según se anotó, lo cierto es que el inciso tercero de la referida norma prevé la posibilidad de que a “los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente”, les sean aplicables las normas del Código del Trabajo, si concurren los siguientes requisitos, copulativos, a saber, que se trate de materias o aspectos no regulados en sus respectivos estatutos y, en seguida, que no fueren contrarias a estos últimos.

Duodécimo: Que, en relación al primero de los requisitos antes señalados, es posible establecer que revisadas las disposiciones de los cuerpos legales que rigen la relación del demandante con el Ejército de Chile, esto es, la Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas –N° 18.948-, el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 –Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas-, el Código de Justicia Militar, el Decreto 1.445 –Reglamento de Disciplina de las Fuerzas Armadas- y el Estatuto Administrativo –aplicación supletoria-, no se advierte que contenga normas que regulen un procedimiento jurisdiccional especial para conocer y resolver denuncias de vulneración de derechos fundamentales que afecten a los funcionarios en el ámbito de la relación de trabajo. En efecto, el procedimiento especial de reclamo consagrado en el artículo 160 del Estatuto Administrativo es uno de carácter administrativo que conoce la Contraloría General de la República, por vicios de legalidad que pudieren afectar los derechos conferidos a los funcionarios en dicho estatuto. Por su parte, el artículo 3 del Reglamento de Disciplina de las Fuerzas Armadas establece que “a todo militar se le permite reclamar, de acuerdo con las prescripciones de este Reglamento, toda vez que lo haga ante quien corresponda, por conducto regular, y guardando las formas de respeto debido a sus superiores”; por su parte, el artículo 4 señala que “se entenderá por “conducto regular” la serie de autoridades directas, jerárquicamente escalonadas, que forman el camino normal que deben seguir las órdenes ... “. Lo anterior significa que los miembros del Ejército de Chile no tienen acceso a la jurisdicción, sino sólo a la revisión administrativa del órgano contralor, en un caso, o de sus superiores, en el otro, cuestión esencial que hace que ambos procedimientos no resulten homologables, sin perjuicio que, además, la materia objeto del reclamo administrativo se limita a los vicios o defectos de que pueda adolecer un acto administrativo, en tanto que el que contempla el reglamento dice relación con los problemas que se produzcan en el marco del cumplimiento de los deberes propiamente militares, en circunstancias que el procedimiento de tutela laboral comprende cualquier acto ocurrido en la relación laboral que, como consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador, implique una lesión en los derechos

fundamentales del trabajador, en los capítulos que especifican los incisos 1° y 2° del artículo 485 del Código del Trabajo.

En consecuencia, las reflexiones precedentes conducen a sostener que se cumple el primer requisito previsto en la norma, cual es que exista un vacío legal en el estatuto especial, respecto de una materia o aspecto que sí se encuentra regulado en el Código del Trabajo, como es el procedimiento de tutela laboral a través del cual se busca proteger al trabajador, por la vía jurisdiccional, en el goce o disfrute de sus derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

Decimotercero: Que, tocante al segundo requisito previsto en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, que exige que las normas que habrían de aplicarse en forma supletoria no sean contrarias a las disposiciones del estatuto especial, es menester señalar que tampoco se encuentra en los cuerpos legales que regulan la relación del demandante con el Ejército de Chile algún capítulo o norma que pugne con la protección de sus derechos fundamentales y, es que no se advierte cómo normas protectoras de dichos derechos podrían ser incompatibles con lo dispuesto en los estatutos especiales que rigen a los funcionarios públicos, y en particular a los miembros del Ejército de Chile, toda vez que es dable asumir que el Estado, en cuanto empleador, ha de cumplir con el deber de asegurar el pleno respeto de los derechos fundamentales de que también son titulares los funcionarios que trabajan en la Administración del Estado.

En ese sentido, no cabe contraponer lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, que establece que el personal de las Fuerzas Armadas se regirá por las normas estatutarias en cuanto al ingreso, deberes, derechos, responsabilidad y cesación de funciones, con el procedimiento de tutela laboral, toda vez que este último tiene por objeto la defensa de los derechos fundamentales del trabajador en dicho ámbito y, en ningún caso, modificar u obviar el estatuto laboral que rige a los funcionarios del Ejército de Chile, respecto de quienes lo que se pretende es aplicar un mismo estándar en cuanto al respeto de los derechos fundamentales por parte del empleador.

En consecuencia, satisfechos los requisitos establecidos en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, no resulta existir inconveniente para la aplicación supletoria de las normas que se consagran en el párrafo 6° del Título I del Libro V del referido cuerpo legal, respecto de la tutela de derechos fundamentales, a los funcionarios que se encuentran sujetos al Estatuto Administrativo.

Decimocuarto: Que la conclusión anterior guarda armonía con lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, que establece que el procedimiento de tutela laboral “se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores”. En efecto, el lenguaje utilizado en el inciso tercero del artículo 1° del cuerpo legal citado, no deja lugar a dudas en cuanto a que los funcionarios públicos, en este caso, los miembros del Ejército de Chile, deben ser considerados también trabajadores, toda vez que luego de enunciarse, en el inciso segundo, los órganos a los cuales no se les aplicarán las normas del Código del Trabajo -entre los que se menciona a los funcionarios de la

Administración del Estado, del Congreso Nacional, del Poder Judicial y de las empresas del Estado-, se indica, en el inciso tercero, “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código”, sin hacer distinción de ninguna especie en cuanto al tipo de entidad a que se refiere el inciso segundo.

Lo anterior está en concordancia, además, con la forma en que está concebida la excepción a la regla del inciso primero del artículo 1° del cuerpo legal citado; regla que es de carácter general, por la que se sujeta las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores a las normas del Código del Trabajo y la excepción contenida en el inciso segundo, se refiere a una situación particular, que excluye a determinados trabajadores de la norma general. Así, el inciso segundo establece que “estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado”, lo que quiere decir que, no obstante ser trabajadores, quedarán sometidos en sus relaciones con el Estado, a la ley especial que los regule. La expresión “sin embargo” utilizada en este contexto, es ilustrativa y permite reforzar lo que se viene diciendo, ya que implica que aun cuando la hipótesis es la reseñada en el inciso primero -es una relación laboral entre empleador y trabajador- se establecerá respecto de ella una solución distinta. Entenderlo de otra manera, haría inútil la expresión en comento.

Decimoquinto: Que, una vez entendido que la relación entre el funcionario público y el Estado es una relación laboral, aunque sujeta a un estatuto especial, no resulta procedente privar a los primeros de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el sólo hecho de que las referidas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección -términos que utiliza el artículo 4°citado- como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública.

Desde esta perspectiva, entonces, tampoco existe impedimento para aplicar las normas de tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que -como se dijo- también poseen los referidos funcionarios.

Decimosexto: Que, así las cosas, debe concluirse que el juzgado de letras del trabajo es competente para conocer de la demanda de autos, toda vez que el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, lo habilita para tomar conocimiento de las “cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales” y la acción de tutela laboral, ejercitada por un funcionario público que denuncia una conducta de su empleador que, a su juicio, afecta sus derechos fundamentales es, precisamente y a la luz de lo preceptuado en el artículo 485 del Código del Trabajo, una de aquellas “cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales”, que la referida judicatura está llamada a resolver, conforme a la interpretación de la normativa laboral que aquí se ha venido desarrollando.

No es baladí para la interpretación que se efectúa, el especial significado que reviste la consagración de un instrumento de defensa de derechos fundamentales al interior de la relación laboral, que el trabajador aprecie le son desconocidos o lesionados por el empleador en el ejercicio de sus facultades, derechos de aquellos consagrados en el artículo 19 de la Carta Fundamental, en los capítulos que especifica el inciso primero y segundo del artículo 485 del Código del Trabajo.

Decimoséptimo: Que, en mérito de lo señalado, yerra la Corte de Apelaciones de Santiago cuando al fallar el recurso de nulidad interpuesto por el demandante resuelve que la sentencia de base no incurrió en error de derecho al estimar que los juzgados de letras del trabajo no son competentes para conocer de una demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta en contra del Ejército de Chile por un miembro de sus filas.

En efecto, sobre la premisa de lo antes razonado, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 1 y 420 letra a) del mismo cuerpo legal, debió ser acogido y anulada la sentencia que por esa vía se impugnaba, puesto que dicho error influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

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 demandante, en relación con la sentencia de cinco de junio de dos mil dieciocho, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, que no hizo lugar al recurso de nulidad interpuesto en contra de la de veintiuno de noviembre de dos mil diecisiete, emanada del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en autos RIT T-1106-2016, RUC 1640056476-41, y, en su lugar, se declara que esta última es nula, debiendo dicho tribunal disponer lo pertinente para la realización de una nueva audiencia de juicio por juez no inhabilitado, al que se le remitirán los antecedentes por la vía destinada al efecto.

Se previene que el Ministro señor Silva Cancino, concurre al fallo en conformidad a él, pero haciendo presente que, en su concepto, y como se ha sostenido reiteradamente por la Jurisprudencia, el asunto de la competencia del juzgado laboral, lo otorga, tal como se sostiene en el considerando Decimosexto, el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, puesto que la acción de tutela laboral ejercitada por un funcionario público que denuncia una conducta de su empleador que, a su juicio, afecta sus derechos fundamentales es, justamente una de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, por tratarse la materia específicamente en el párrafo 6° del Título I del Libro V del estatuto del trabajo. El argumento del fallo que motiva el presente recurso de unificación de jurisprudencia, dictado en el marco de un recurso de nulidad, es para el previniente un asunto de fondo que mira al enervamiento de la acción que se deduzca, más no así, un elemento propio de la competencia de que está revestido el tribunal laboral, por lo que en rigor, piensa que la Corte de Apelaciones confunde, en este caso, dos situaciones distintas, lo que evidentemente justifica el acogimiento del mecanismo de impugnación de que trata el artículo 483 del Código del Trabajo.

Acordada la decisión de remitir los antecedentes al tribunal de base para los fines indicados, con el voto en contra de las ministras señoras Chevesich y Muñoz, porque, en el presente caso, se acogió el recurso de nulidad que la parte demandante interpuso fundado en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en concreto, por haberse incurrido en la dictación de la sentencia de base en infracción de ley con influencia sustancial en su parte dispositiva; contexto que las autoriza concluir, atendido lo dispuesto en el inciso final de dicha disposición y en el artículo 482, que se debe dictar la sentencia de reemplazo que corresponda resolviendo el asunto sometido a su consideración, pues, como se advierte, el vicio que se denunció y constató solo es de aquellos que provoca el efecto de invalidar la definitiva del grado, por lo mismo, no se trata de uno que anula el procedimiento total o parcialmente, siendo este caso el único que autoriza devolver la causa, evento en que procede que se señale el estado en que queda el proceso para su continuación conforme al orden consecutivo legal.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 14.804-18.