



000239
doscientos treinta y nueve

Santiago, dos de mayo de dos mil diecinueve.

VISTOS:

Con fecha 21 de septiembre de 2017, el Hospital Santiago Oriente Doctor Luis Tisné Brousse, representado convencionalmente por Renzo Espinoza Quezada, domiciliado para estos efectos en calle Huérfanos N° 669, oficina N° 412, Santiago, ha requerido la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 1º, inciso tercero; 162, inciso cuarto; 163; 168; 485 y 489, incisos tercero y cuarto, todos del Código del Trabajo, en los autos sobre denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, caratulados "Toro con Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisné Brousse", seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, bajo el RIT T-523-2017, RUC 17-4-0024681-5.

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone, en su parte ennegrecida:

"Código del Trabajo

(...)

Artículo 1.º Las relaciones laborales entre los empleadores y los 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 aquellas en que éste 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.

(...)

Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.



Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de



000240
doscientos cuarenta

cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.

(...)

Art. 163. Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

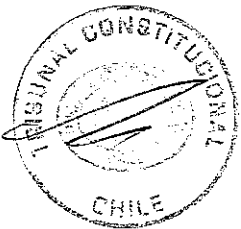
Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada en tanto pague al trabajador, en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio de este Código. Esta indemnización será calculada en conformidad a lo establecido en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728. Sólo corresponderá el pago de la prestación antes señalada, si se pusiere término al contrato por la causal contemplada en el número 5 del artículo 159. El ejercicio del derecho establecido en este inciso por parte del trabajador es incompatible con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168, sin perjuicio de las acciones señaladas en el artículo 485 de este Código.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los





aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

(...)

Art. 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;

b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;

c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

(...)

Artículo 485.- El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de



000241
doscientos cuarenta y uno

las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. 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.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.

(...)

Artículo 489.- Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2º de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.





En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486.

Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”.

Gestión pendiente

Reseña la actora que en mayo de 2017 el funcionario señor José Toro Urrutia, dedujo denuncia en tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, solicitando diversas declaraciones y pago de prestaciones debidas. Su parte, añade, excepcionó de incompetencia, de falta de causa de la acción incoada, falta de legitimación activa y pasiva y, en subsidio, solicitó el rechazo en el fondo del libelo.

Añade que el Tribunal, en julio de 2017 rechazó las excepciones de incompetencia absoluta y falta de legitimación.

Conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del Tribunal

Comenta la requirente el principio de juridicidad establecido en el artículo 7º de la Constitución exige la sujeción integral a derecho por todos los Órganos de la Administración, con lo que se garantiza una efectiva limitación del ejercicio del poder público para consagrar el Estado de Derecho.

Así, serán válidas las actuaciones del Estado si sus órganos actúan bajo investidura previa y regular, dentro de su competencia y en la forma señalada por la ley.

Indica que las normas cuestionadas generan una interpretación equívoca, en orden a sostener que la judicatura laboral posee competencia para conocer y dar aplicación al procedimiento de tutela laboral dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo respecto de funcionarios de la Administración del Estado, por cuanto se tratarían de materias no reguladas en los respectivos estatutos generales y especial, aunque no contraria a este último.

Así, añade, por aplicación de las normas cuestionadas, se está desconociendo la existencia de un régimen normativo especial que regule las relaciones laborales entre funcionarios públicos y los respectivos Órganos de la Administración del Estado.



000242
Cienfuegos, 20/10/17

A lo anterior agrega que es el Estatuto Administrativo y las normas respectivas de Derecho Público las que regulan la forma de resolver aquellos asuntos que digan relación con vulneración de derechos fundamentales, por lo que no corresponde aplicar la normativa del Código del Trabajo.

En dicho contexto refiere que existe un procedimiento especial de reclamo para los funcionarios públicos, conocido por la Contraloría General de la República y que, a ello, se añade la posibilidad de iniciar una investigación sumaria o sumario administrativo, según sea el caso.

Finalmente argumenta desde el principio de supremacía constitucional, con fundamento en el artículo 6° de la Constitución. Comenta que existiendo en la Carta Fundamental una clara distinción entre el régimen jurídico laboral y el régimen laboral estatutario, no es posible dar cabida a la actuación de los juzgados laborales para modificar esta situación, en que apliquen normas sobre tutela laboral a los funcionarios de la Administración del Estado cuando ello no fuere así dispuesto expresamente.

Por ello solicita sea acogida la presentación de fojas 1.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala, con fecha 26 de septiembre de 2017, a fojas 71, disponiéndose la suspensión del procedimiento. A su turno, en resolución de fecha 17 de octubre del mismo año, a fojas 206, se declaró admisible, confiriendo traslados de estilo, no evacuándose presentaciones, por lo que se trajeron los autos en relación con fecha 20 de noviembre de 2017, a fojas 222.

Con posterioridad a ello, el día 23 de mayo de 2018, a fojas 230, se hace parte don José Toro Urrutia.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 24 de mayo de 2018 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos por la requirente, de la bogada doña Samantha Carrasco Hurtado; y por don José Toro Urrutia, del abogado don Épiro San Martín Basualto, adoptándose acuerdo con igual fecha, conforme fue certificado por el relator de la causa.

CONSIDERANDO:



CUESTIÓN DE CONSTITUCIONALIDAD

PRIMERO: Que el presente requerimiento ha sido presentado por el Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisné Brousse, en su carácter de órgano desconcentrado del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, acorde con la Ley N° 19.937, y -por ende- perteneciente a los cuadros orgánicos de la Administración del Estado, de conformidad con el artículo 38, inciso primero, de la Constitución Política de la República y los artículos 1º, 21 y 33 de la Ley N° 18.575, orgánica constitucional sobre bases generales de la Administración del Estado.

Siendo esa su calidad jurídica, objeto que un ex funcionario de planta suyo, destituido de su cargo tras el correspondiente sumario administrativo, haya incoado en su contra una acción de tutela laboral, ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, pidiendo que se le otorgue la opción de reincorporarse a su puesto de trabajo más una indemnización por falta de aviso previo a la exoneración, correspondiente a 10 millones de pesos.

Entiende la repartición pública requirente que las normas del Código del Trabajo, en cuya virtud el individualizado tribunal laboral está conociendo de dicha pretensión, por serle ajena y propia del régimen estatutario de derecho público que rige el vínculo del Estado con sus funcionarios, vulneran la Constitución, de la manera como recién se ha sintetizado en la parte expositiva de esta sentencia;

SEGUNDO: Que, así descrito, el asunto actual representa una genuina cuestión de constitucionalidad, que no se agota -aunque la comprende- en una mera discrepancia hermenéutica acerca de la exégesis que debe darse a determinados textos legales.

En efecto, en la especie no se trata de examinar si ha sido correcta o no la interpretación extensiva que una parte de la jurisprudencia judicial le viene atribuyendo al artículo 1º, inciso tercero, del Código del Trabajo. De cuyo tenor literal -que este Código se aplica supletoriamente a los funcionarios públicos, en lo no previsto por sus respectivos estatutos- esa jurisprudencia ha derivado que los tribunales del fuero laboral tienen competencia para conocer de aquellas acciones de tutela que, estando contempladas en el mismo Código del Trabajo y no en el Estatuto Administrativo de rigor, puedan impetrar dichos servidores estatales en contra del sujeto jurídico de derecho público de su desempeño.

Asumiendo tal interpretación, esto es, no pudiendo menos que aceptar que ese es el sentido que le han querido dar algunos jueces del Poder Judicial, lo que corresponde al Tribunal Constitucional es resolver si la norma legal objetada -de esa manera entendida y consiguientemente aplicada- produce o no un resultado inconstitucional, en el caso concreto *sub lite*;



000243
doscientos cuarenta y tres

ACLARACIONES PRELIMINARES

TERCERO: Que bastaría para zanjar la cuestión, con referencia al artículo 7° de la Constitución, considerar que de una norma de ley simple -calidad que posee el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo- no puede derivarse una nueva atribución para los tribunales del Poder Judicial, puesto que a este efecto ha menester una ley orgánica constitucional, según el artículo 77 de la misma Carta Fundamental.

Lo que se complementa con un examen atento del artículo 420 del citado Código, el cual contiene un listado taxativo de aquellos negocios que competen a los juzgados de letras del trabajo, dentro de los cuales no se incluye, ni se puede reconducir, el conocimiento de las cuestiones estatutarias que puedan suscitarse entre la Administración y sus funcionarios. El artículo 485 del Código es meridianamente claro, en cuanto a que la acción de tutela laboral únicamente puede darse en el contexto de una "relación laboral", habida entre empleadores y trabajadores en virtud de los respectivos contratos de trabajos, al tenor de sus artículos 1°, inciso primero, y 3°, letras a) y b). Cuyo no es el caso de la "relación estatutaria", donde no media un contrato sino que un acto administrativo de designación, afecto a un procedimiento reglado previo, que se halla íntegramente supeditado, en cuanto a su vigencia y extinción, a específicas normas constitucionales y legales que les son inherentes y excluyentes.

Los criterios anteriores -afirmados por la doctrina más solvente- han informado por décadas el derecho público chileno, al punto de erigirse en partes constitutivas e indiscutidas de la institucionalidad administrativa vigente;

CUARTO: Que, por otra parte, el Tribunal Constitucional suscribe con énfasis la idea de que la falta de un sistema legal de protección y garantía de los derechos conduce las más de las veces, en la práctica, a su inanidad.

Sin embargo, el loable afán de hacer justicia respecto a los empleados públicos, ordenando al Estado pagar cuantiosas indemnizaciones a modo de reparación, exige dimensionar no solamente el monto de los recursos financieros comprometidos por acción directa de los tribunales, sino que además demanda considerar el hecho de que la concesión de cualquier beneficio pecuniario al personal de la Administración Pública, que no se encuentre contemplado en su normativa estatutaria, requiere una ley expresa de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, por prescripción ineludible del artículo 65, inciso cuarto, N° 4 de la Constitución Política. Ley que en este caso no se ha dictado;

QUINTO: Que, respetuosos del Poder Judicial y del devenir de su jurisprudencia, asimismo no es del caso ponderar acá el cambio de doctrina tenido por la 4ª. Sala de la Corte Suprema, que a partir su STC Rol N° 10.972-2013 viene sustentando la competencia de los juzgados laborales para conocer de acciones de tutela deducidas por empleados públicos, en contraposición a fallos anteriores que venían postulando la incompetencia de dichos tribunales en razón de la materia.



A este respecto solamente se hará presente que los funcionarios públicos, en el ejercicio de sus cargos, no están desprovistos de otros medios de reclamo ni se encuentran en un estado de indefensión, a la luz de las vías de impugnación que les franquea el ordenamiento positivo vigente. Para esta Magistratura el texto amplio del artículo 20 de la Carta Fundamental ("El que..."), comprende a los empleados públicos como eventuales sujetos activos del recurso de protección, sin perjuicio - naturalmente- de lo que resuelvan los tribunales superiores de Justicia en cada caso dentro de la órbita legítima de sus atribuciones.

A lo que se suman las atribuciones que, sobre el particular, posee la Contraloría General de la República, acorde con los artículos 98 de la Constitución, 1º de la Ley N° 10.336 y 160 de la Ley N° 18.834. Tanto así, que el Contralor General de la República, por Resolución Exenta N° 168, de 16 de enero de 2019, ha estimado crear una especial Unidad de Protección de Derechos Funcionarios, a fin de canalizar eficaz y legítimamente esta especie de reclamos;

JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

SEXTO: Que, con independencia de lo anterior, es útil subrayar enseguida que esta Magistratura dio a conocer su criterio sobre el asunto en STC Rol N° 2926-15, donde tuvo la oportunidad de exponer latamente el régimen jurídico diferente que rige a los funcionarios públicos, con respecto a los trabajadores del sector privado, y cuyas fuentes se encuentran en la Constitución y en su normativa complementaria.

Los primeros, los empleados públicos, se encuentran adscritos a una normativa de derecho público de carácter estatutaria que regla integralmente todo lo concerniente al ingreso, derechos y obligaciones, así como las causales de separación en los respectivos cargos. Tratase, entonces, de una normación jurídica completa y preestablecida por ley, innegociable y no extensible a otros beneficios o deberes, a menos que lo disponga expresamente así el legislador.

Los segundos, es decir los trabajadores del sector privado, en tanto, se desempeñan en virtud de sendos contratos de trabajo, de modo que su contenido queda entregado al consenso entre las partes, sin perjuicio de que no les es dable afectar las normas protectoras consagradas en el Código del Trabajo, mismas que incumbe cautelar a los jueces del fuero laboral.

Es así que, cuando el legislador ha querido extender el Código del Trabajo a funcionarios públicos, ha debido decirlo así expresamente. Tal como prevé el artículo 3º del Estatuto Administrativo municipal aprobado por la Ley N° 18.883, que remite a dicho Código las actividades que se efectúen en forma transitoria en las municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación (inciso 1º). Pudiendo también citarse, a vía de ejemplo, la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación que se desempeñan en el sector municipal, cuyo artículo 71 preceptúa que se regirán por las normas de este Estatuto y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias;



000244
doscientos cuarenta y cuatro

SÉPTIMO: Que, una lectura atenta del referido fallo, STC Rol N° 2926-15, conduce a advertir la inconstitucionalidad del artículo 1°, inciso tercero, del Código del Trabajo, habida cuenta que la mediación en este género de asuntos de los juzgados de letras del trabajo, en tanto y en cuanto tribunales especiales en las materias relativas al Código del Trabajo, arriesga distorsionar el contenido y alcance del inciso primero del artículo 38 de la Constitución, tanto como de sus cuerpos complementarios, Leyes N°s 18.575 y 18.834. Además de estar dándose lugar al pago de beneficios indemnizatorios que no han sido prefigurados por ley alguna de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, con arreglo a lo prescrito en el artículo 65, inciso cuarto, N° 4, de la Constitución.

El caso es que, si allí no se declaró la inaplicabilidad de la norma cuestionada, fue porque la cuestión se encontraba en vías de aclaración por parte de la Corte Suprema, conociendo de una acción de unificación de jurisprudencia. Vale decir, como una muestra inequívoca de deferencia hacia el máximo tribunal del Poder Judicial;

OCTAVO: Que, empero, al conocer este Tribunal Constitucional un segundo caso, en la causa Rol N° 3853-17, impelido a cumplir con el deber de inexcusabilidad que le impide abstraerse de resolver aquellos asuntos de su exclusiva competencia, debió declarar la inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 1°, inciso tercero, del Código del Trabajo.

No siendo óbice para ello que el caso *subjudice*, en aquella ocasión, consistiera en un recurso de unificación de jurisprudencia pendiente ante la Corte Suprema. Primero, porque el artículo 93, inciso primero, N° 6 de la Carta Fundamental dispone tajantemente que la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad puede y debe conocerla el Tribunal Constitucional "en cualquier gestión" que se siga ante un tribunal, sea la que sea y sin excepciones.

En segundo término, porque ese artículo 1°, inciso tercero, del Código del Trabajo habría de tener influencia decisiva al dictarse por la Corte Suprema la eventual "sentencia de reemplazo" a que alude el artículo 483-C del Código del Trabajo. Dándose así por satisfechos todos los requisitos exigidos en el artículo 84 de la Ley orgánica constitucional N° 17.997, para que esta Magistratura entrara a decidir la causa;

NOVENO: Que, de lo hasta aquí reseñado, es posible extraer las siguientes dos conclusiones:

a) al expedir la STC Rol N° 3853-17, el Tribunal Constitucional actuó dentro de la legítima esfera de sus atribuciones, puesto que no impidió al juez del fondo -en esa oportunidad la Corte Suprema- dictar la sentencia que estimase del caso, sino que solamente dispuso que esa sentencia -la de reemplazo- no podría basarse en aquella norma legal declarada inaplicable por resultar contraria a la Carta Fundamental, y



b) esa STC Rol N° 3853-17 tuvo como precedente jurisprudencial la citada STC Rol N° 2926-15, además de otros pronunciamientos ahí invocados, que se remontan hasta la STC Rol N° 50-88; de manera que estando todos ellos entrelazados, componen una doctrina arraigada y consistente, que aleja cualquier idea de haberse querido absorber un género de cosas ajeno a su quehacer.

Así lo estaría demostrando la circunstancia de que, de ese tiempo a la fecha, el Tribunal Constitucional ha sido requerido para pronunciarse sobre la materia no solamente por servicios y organismos de la Administración del Estado afectados, sino que también por jueces de los propios Juzgados de Letras del Trabajo;

FUNDAMENTOS DE LA INAPLICABILIDAD

DÉCIMO: Que no sobra observar que dichas sentencias son acumulativas, al reflejar un todo inseparable de razones que llevan a cuestionar la constitucionalidad del artículo 1º, inciso tercero, del Código del Trabajo, y cuyos términos se dan aquí por expresamente reproducidos, al no haber motivos que justifiquen varían la doctrina en ellas sustentada.

En síntesis, en tales veredictos se refirió que -fuera de los casos del recurso de protección y de otras acciones de nulidad previstas en la Carta Fundamental- los tribunales requieren potestades expresas para conocer de asuntos en que se cuestionan actos de la Administración del Estado, lo que en la especie no se da; que el precepto legal impugnado desatiende el hecho incontrovertible de que la Constitución prevé un régimen separado para los funcionarios públicos, distinto al contemplado para los trabajadores privados; que el Estatuto Administrativo se engarza directamente con la Constitución, de suerte que desconocer a aquél importa desconocer a ésta, en este contexto; y que los funcionarios públicos no pueden recibir otras indemnizaciones que las contempladas en su propio régimen de derecho público, por prescripción asimismo de la Constitución.

Razones todas que pueden sintetizarse como sigue: la aplicación que se ha dado al artículo 1º, inciso tercero, del Código del Trabajo vulnera los artículos 38, incisos primero y segundo, y 77 de la Carta Fundamental, puesto que al efecto ha menester una ley orgánica constitucional -que en la especie no existe- y, además, de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, por exigirlo así perentoriamente el artículo 65, inciso cuarto, N° 4 de la propia Constitución;

DECIMOPRIMERO: Que, detrás de cada uno de los argumentos reseñados, suficientes por sí solos para acoger la inaplicabilidad por inconstitucionalidad en la materia, subyace además la idea de que el conocimiento de los negocios contencioso-estatutarios por parte de los jueces de letras del trabajo, distorsiona todo el régimen de carrera funcionaria que rige a los funcionarios públicos, al sustituir las reglas sobre cese de funciones que garantizan la estabilidad en el empleo, a que se refieren los artículos 12 y 45 de la Ley N° 18.575 orgánica constitucional de la Administración del Estado, dictada en virtud del artículo 38



000245
doscientos cuarenta y cinco

inciso primero de la Carta Fundamental, reemplazándolas por otras reglas indeterminadas e imprevistas sobre "despido injustificado".

Tal hirsuta situación se produce porque -en dicho evento- el tribunal laboral carece de competencia para fallar aplicando el Estatuto Administrativo contenido en la Ley N° 18.834, ni le es posible aplicar las causales sobre despido del Código del Trabajo, por ser ésta una materia donde no existe algún vacío legal a nivel estatutario;

DECIMOSEGUNDO: Que, sin perjuicio de lo anterior, el predicamento que homologa a los trabajadores contratados del sector privado con los funcionarios públicos designados en sus cargos para desempeñarse en el sector público, ignora -sin medir consecuencias- que solo a estos últimos se les aplica el "principio de probidad" con la estrictez requerida en el artículo 8° de la Carta Fundamental.

Cuando este artículo 8° preceptúa severamente que "El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones" (inciso 1°), debe entenderse que ha querido ser tan "estricto" en resguardo del interés público como lo es la mencionada Ley N° 18.575, que "exige" a todos los funcionarios "la integridad ética y profesional de la administración de los recursos públicos que se gestionan" (artículo 53);

DECIMOTERCERO: Que, esto traído al caso concreto: los recursos públicos sustraídos y la pérdida reiterada de materiales ocurrida en el Hospital Santiago Oriente, hechos que dieron origen a la medida disciplinaria de destitución previa su comprobación y reconocimiento en el correspondiente sumario administrativo, no es dudoso que compromete la "probidad administrativa"; misma cuyo resguardo resulta ajeno a la legislación laboral común aplicable al sector privado y, de consiguiente, a los tribunales del trabajo.

Las alegaciones hechas por el funcionario destituido ante el juez del trabajo, de que ello afecta su derecho a la honra, según el artículo 19 N° 4 constitucional, y de haber sido víctima de aquellas discriminaciones arbitrarias indicadas en el artículo 2° Código del Trabajo, para enseguida pedir que se le reincorpore en su cargo, más el pago de indemnizaciones y recargos legales, no únicamente tiende a periclitarse el estatuto de derecho público que gobierna a los funcionarios públicos, incluido el régimen de sanciones y responsabilidades que estatuye la ley conforme al artículo 6° de la Constitución, sino que además revela la aplicación radicalmente inconstitucional que se pretende dar al artículo 1°, inciso tercero, del Código Laboral;

DECIMOCUARTO: Que, merced a las consideraciones precedentes, forzoso es acoger el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto a los artículos 1°, inciso tercero, 485 y 489, incisos tercero y cuarto, del Código del Trabajo, por existir entre ellos una vinculación tal, que su aplicación conduce al resultado contrario a la Carta Fundamental antes descrito.





En estas condiciones, se rechazará, por innecesaria, la impugnación recaída en los artículos 162, inciso cuarto, 163 y 168 del Código señalado.

Y TENIENDO PRESENTE lo preceptuado en el artículo 93, incisos primero, N° 6°, y decimoprimer, y en las demás disposiciones citadas y pertinentes de la Constitución Política de la República y de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional,

SE RESUELVE:

- I. **QUE ACOGE EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A FOJAS 1, POR LO QUE SE DECLARA LA INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 1°, INCISO TERCERO; 485 Y 489, INCISOS TERCERO Y CUARTO, TODOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LOS AUTOS SOBRE DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, CARATULADOS "TORO CON HOSPITAL SANTIAGO ORIENTE DR. LUIS TISNÉ BROUSSE", SEGUIDOS ENTE EL SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO, BAJO EL RIT T-523-2017, RUC 17-4-0024681-5. OFÍCIESE.**
- II. **QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO EN LO CONCERNIENTE A LA IMPUGNACIÓN A LOS ARTÍCULOS 162, INCISO CUARTO; 163; Y 168, TODOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.**
- III. **ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.**

DISIDENCIA

Acordada con el voto en contra de los Ministros señora Marisol Peña Torres y señores Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Emparanza y Nelson Pozo Silva, quienes estuvieron por rechazar la acción deducida a fojas 1 de estos autos, en razón de las consideraciones que se pasan a enunciar:

I.- CONSIDERACIONES GENERALES

1.- Que, a efectos de decantar el objeto sobre el cual se sustenta la razón del presente laudo, no resulta pertinente - en criterio de esta disidencia- efectuar una



000246
doscientos cuarenta y seis

interpretación explícita del precedente rol N°3283, de data 18 de enero de 2017, puesto que el sentido de dicha argumentación pudiera llamar a equivoco, teniendo en consideración que en el precedente rol N° 2926 de 25 de julio de 2017, esta Magistratura expresó clara y determinadamente, una posición totalmente contradictoria con lo aseverado en el invocado fallo rol N°3283;

2.- Que, el asunto controvertido a dilucidar en el conflicto constitucional traído al conocimiento de este órgano jurisdiccional "es materia propia de interpretación de la normativa laboral, uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo es la protección, y una de sus manifestaciones concretas es el principio "pro operario", que en el ámbito judicial está referido a la facultad de los jueces de interpretar la norma según el criterio pro operario, esto es, al existir varias interpretaciones posibles se debe seguir la más favorable al trabajador conocido también como el in dubio pro operario" (Corte Suprema, Rol N° 52.918-16, c. 6 y 7, de 5 de julio de 2017);

3.- Que esta Magistratura ha constatado y aprobado la vigencia de múltiples acciones procesales de carácter tutelar, establecidas expresamente por la Constitución y las leyes, incluso aptas para ser ejercidas por empleados públicos en cuanto titulares de derechos fundamentales. En cambio, no ha existido pronunciamiento en estadio de control preventivo de constitucionalidad, respecto de ninguna ley que le haya conferido competencia a los tribunales del trabajo para conocer de acciones de tutela laboral promovida por funcionario público, ya que dicha vía simplemente jurisprudencial, se refrendó a partir de sentencias de unificación de jurisprudencia a contar del año 2014, dándose una interpretación uniforme por la 4ª Sala del Tribunal Supremo, de forma tal que este órgano constitucional no puede resolver acerca de una hipotética aplicación inconstitucional de las normas cuestionadas, por tratarse de un tema que escapa a su competencia;

II.- DILEMA CONSTITUCIONAL

4.- Que el conflicto de constitucionalidad deducido por la actora, es o resulta inconstitucional la interpretación que se ha dado en el caso concreto, de los artículos 1º, inciso tercero del Código del Trabajo, en relación con los artículos 485 y 162, inciso cuarto, 163, 168 y 489, incisos tercero y cuarto del mismo cuerpo legal, en la medida que vulnerarían los principios de juridicidad y supremacía constitucional establecidos en la Carta Fundamental.

Se asevera por la requirente (fojas 18) que a pretexto de llenar un vacío legal realizando la aplicación supletoria de normas legales se afectarían principios y normas establecidas en la Constitución Política, generando incertidumbre acerca de los límites de competencia de los juzgados del trabajo y la aplicación supletoria del Código del Trabajo a los trabajadores del sector públicos, de tal forma que existiría una arrogación de facultades por parte del juez de fondo, atribuyéndose



competencia, y omitiendo aplicar normas estatutarias especiales, de tal forma que se violenta el Estatuto Administrativo que regula de manera integral todo lo concerniente a los funcionarios públicos.

III.- ESTATUTO DE EMPLEADO PÚBLICO

5.- Que "en nuestro país la Administración Pública se relaciona con su personal a través de una diversidad de regímenes jurídicos, algunos de carácter estatutario de derecho público, otros regidos por la legislación laboral común, y finalmente, los que están regidos por el derecho civil a través de la figura de honorarios.

La doctrina administrativa tradicional, en relación al vínculo jurídico que tiene el personal que presta servicios al sector público con el Estado, distingue entre funcionarios públicos y personas contratadas a honorarios. Los primeros son aquellas personas que ejercen un cargo público por medio del cual realizan una función administrativa, y su relación laboral se encuentra regulada por las normas del Estatuto Administrativo, en tanto que los segundos son las personas contratadas bajo las reglas civiles de arrendamiento de servicios inmateriales y, por ende, se rigen por el respectivo contrato (Enrique Rajevic, Felipe Goya y Carlos Pardo, Los puestos directivos en el Estado Chileno. Hacia un sistema de gerencia pública, pp.59-61).

Sin embargo, más allá de esta tradicional distinción, en el sector público chileno conviven realidades laborales paralelas, es decir, en su interior existen diversas categorías de trabajadores, lo que podemos agrupar de la siguiente manera:

- a) Personal Funcionario: personal del Estado que está sujeto a un régimen jurídico de derecho público, de carácter estatutario, no contractual. Quienes ingresan a la Administración bajo este régimen pueden detentar la calidad jurídica de funcionarios de planta o a contrata.
- b) Personal Laboral: se encuentra regido por el Código del Trabajo y, de conformidad con la doctrina de la Contraloría General de la República, detentan la calidad de empleados públicos, toda vez que lo determinante para tal calificación no es el régimen jurídico al cual se encuentran afectos, sino la naturaleza pública del servicio en el cual se desempeñan.
- c) Personal a honorarios: regidos por el respectivo convenio a honorarios suscrito con la Administración". (Karla Varas Marchant, con la colaboración de los ayudantes Emiliano Bustamante, Mariela Córdova Díaz y Francisca Rojas Garrido, Radiografía del empleo público en Chile, en Informe anual sobre Derechos Humanos, 2016, Centro de Derechos Humanos Universidad Diego Portales, Santiago de Chile, Noviembre de 2016, p.248- 249);



000247
doscientos cuarenta y siete

6.- Que "esta dispersión de regímenes jurídicos ha generado una constante precarización del empleo público, dado que de un modelo de estabilidad característico de los regímenes de función pública pasamos a un modelo de transitoriedad e inestabilidad, debido a que con la proliferación del empleo a contrata y honorarios la continuidad del vínculo pasa a estar definida por los criterios políticos de la autoridad de turno" (Varas Marchant Karla, op.cit., p.249);

IV.- ANTECEDENTES FÁCTICOS

7.- Que la gestión pendiente sobre la que versa el requerimiento corresponde a los autos RIT T-523-2017, caratulados "Toro con Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisné Brousse", en tramitación ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sobre denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, invocando como derechos vulnerados el artículo 19, Nº4 de la Constitución que consagra la garantía de respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y familia, y su derecho a no ser discriminado, dispuesto en el inciso 4º, del art. 2º, del Código del Trabajo.

El demandante en sede laboral, es un funcionario contratado como Auxiliar de Servicios en calidad de trabajador de planta dependiente del Hospital Luis Tisné. En su libelo laboral señala como antecedentes previos a su despido, el inicio de un sumario administrativo cuyo objeto era verificar hechos relacionados con la desaparición de 4 computadores desde la unidad en que se desempeñaba, y que posteriormente, habría derivado en una ampliación de hechos materias de investigación correspondiente a denuncia por pérdidas reiteradas de insumos y útiles de aseo en el pabellón obstétrico. Dicho sumario tuvo como resultado la aplicación de la medida disciplinaria de destitución por vulneración grave del principio de probidad administrativa;

8.- Que la demandada laboral, Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisné, en su contestación, opuso excepción de incompetencia absoluta del Tribunal, señalando que no existió vínculo laboral regido por el Código del Trabajo entre el demandante y el Hospital, sino más bien un vínculo funcionario sustentado en una relación estatutaria sujeta a normas del Derecho Público, por lo que "el libelista, se rige por el Estatuto Administrativo". Agrega que no es posible aplicar las normas del Código del Trabajo, por cuanto ellas se contraponen absolutamente al régimen del personal de nombramiento institucional regido por disposiciones especiales. A continuación señala que en la especie "no existe trabajador y tampoco empleador en los términos señalados en el artículo 3 del Código del Trabajo, por no existir contrato de trabajo entre las partes, lo que unido al hecho sustancial que el denunciante no ha demandado ni ha solicitado la declaración de existencia de relación laboral -según se desarrolla más adelante- y que ha reconocido en su demanda una vinculación de derecho público con mi representada, bajo la modalidad de " a contrata ", pasando posteriormente a ser funcionario titular o de planta, todo lo cual otorga certeza acerca de la inexistencia absoluta en el caso





sublite de una relación laboral.” Finalmente argumentó la incompetencia en base a los mismos fundamentos invocados en el requerimiento de inaplicabilidad materia de autos. Dicha excepción fue rechazada por el tribunal laboral, sin que en acta de audiencia preparatoria se registre reposición respecto de tal decisión;

9.- Que, dentro de las excepciones opuestas por el Hospital se alegó la falta de causa de la acción interpuesta, por cuanto para poder ejercer la acción contenida en el procedimiento de tutela se requeriría de “un elemento básico y esencial; cual es, la existencia de un despido, es decir, que se haya producido el término efectivo de la relación contractual que unía a ambas partes”, agregando que dicho supuesto no se configura en la presente causa; concretamente, a la fecha, NO HA EXISTIDO DESPIDO ALGUNO, el actor sigue manteniendo su calidad de auxiliar de planta del Hospital Santiago Oriente; por los siguientes fundamentos: A la fecha no existe una resolución que hubiese cumplido con el trámite de la toma de razón por parte de Contraloría, que disponga la destitución del demandante.”. Finalmente señala que “(e)n virtud de lo anterior, a la fecha, el actor detenta la categoría de funcionario de planta de la Administración del Estado, sin perjuicio de que se encuentra suspendido, de conformidad a la resolución de fecha 9 de noviembre de 2016, que ordena dicha medida en atención al desarrollo de las investigaciones efectuadas dentro del sumario administrativo; en definitiva, el demandante sigue siendo funcionario público, lo que implica que no puede interponer una acción de tutela laboral, sea en sede judicial o administrativa, con ocasión de un despido que no ha existido.”.

Habiendo el Tribunal conferido traslado a la parte demandante para contestar dicha excepción, resuelve dejarlo para la sentencia definitiva.

10.- Que al momento de la interposición del requerimiento de inaplicabilidad, el juicio laboral se encontraba con audiencia de juicio suspendida desde el 08.08.2017, atendido que la parte demandada reiteró solicitud de oficio pendiente de recepción, debiendo la demandante, en su oportunidad, solicitar se fije la audiencia respectiva.

V.- FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES PARA RECHAZAR

11.- Que el fundamento de la acción constitucional deducida a fojas 1 y siguientes del expediente se sustenta tal como se asevera a fojas 17 y 18 del libelo de la actora de la presente acción de inaplicabilidad, de forma textual: “*De todo lo señalado, se desprende claramente que la aplicación del inciso tercero del artículo 1º del Código del Trabajo, en relación con el art. 485 y los artículos 162 inciso 4º, 163, 168 y 489 inciso 3º y 4º del Código del Trabajo, al caso concreto que se encuentra pendiente de tramitación ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo, resulta ser inconstitucional al ser contrario a los principios de Juridicidad y Supremacía Constitucional establecidos en nuestra Carta Fundamental, por lo que aceptar la aplicación de tales normas, significaría aceptar que, a pretexto de llenar un supuesto vacío legal realizando la*



000248
doscientos cuarenta y ocho

aplicación supletoria de normas legales, resulta justificado hacer caso omiso a los principios y normas establecidas en la Constitución Política de la República, lo cual deja planteada una gran incertidumbre acerca de los límites de la competencia de los Juzgados del Trabajo y la aplicación supletoria de Código del Trabajo en diversas materias supuestamente no reguladas por la leyes especiales que rigen a los funcionarios públicos, y los resultados contrarios a la Constitución que derivan de aquello. Tal situación inconstitucional sólo puede ser subsanada por el Excmo. Tribunal Constitucional mediante su sentencia de inaplicabilidad.

En relación al proceso judicial pendiente al que hace referencia esta presentación, el hecho de que se base la competencia del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago en el inciso tercero del artículo 1º del Código del Trabajo en relación con el art. 485 y los artículos 162 inciso 4º, 163, 168 y 489 inciso 3º y 4º, todos mismo cuerpo legal, normas respecto de las cuales se solicita su inaplicabilidad, dicho tribunal al pronunciar sentencia infringirá los principios de Juridicidad y Supremacía Constitucional contenidos en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, al arrogarse facultades y atribuciones más allá de la esfera de su competencia, no habiendo aplicado normas estatutarias especiales, asumiendo funciones que no le son propias, modificando y/o complementando en los hechos y no en el derecho las normas del estatuto administrativo que regula en forma integral todo lo concerniente a los funcionarios públicos."

Que el sustento constitucional sobre el cual se materializa la infracción constitucional alegada por el peticionario, son los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, que establecen los principios de juridicidad y supremacía constitucional establecidos en la Carta Magna nacional;

12.- Que se ha entendido por juridicidad la "tendencia o criterio favorable al predominio de las soluciones fundadas en derecho para todos los asuntos políticos y sociales. El vocablo es muy importante, pues preconiza el imperio del derecho sobre el uso de la fuerza o la arbitrariedad. En un Estado de derecho es imprescindible la juridicidad en todos los actos, medidas o decisiones que emitan o adopten los gobernantes en ejercicios o a consecuencia de su actividad específica" (Emilio Fernández Vázquez, Diccionario de Derecho público, Administrativo-Constitucional-Fiscal, Ed., Astrea, Buenos Aires, 1981, p. 452).

Esta Magistratura, en sentencia rol N°790-07, en su considerando cuadragésimo octavo señaló: "Que el aludido principio, conocido tradicionalmente bajo el nombre de "principio de clausura del derecho público", supone que el ejercicio de las competencias de las autoridades públicas se realice de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y las leyes, de forma que se disminuya el riesgo de la extralimitación de funciones. Desde este punto de vista, cabe hablar, más propiamente, de principio de juridicidad, en la medida que asegura el sometimiento integral de las autoridades públicas al imperio del ordenamiento jurídico en su conjunto".





Que, a su vez, el motivo 49 de la sentencia recién reseñada (STC 790-07) explica: "Que, sobre la base de la aludida precisión y teniendo presentes los razonamientos precedentes de esta sentencia, debe desestimarse una infracción al artículo 7º, inciso segundo, de la Constitución, por la aplicación de los preceptos legales impugnados al juicio ordinario de reliquidación de pensiones que se tramita ante el 7º Juzgado Civil de Santiago, Rol N° 18.828-06. En efecto, ha quedado demostrado que el legislador, en la especie, no vulneró precepto constitucional alguno, ajustando, por el contrario, el ejercicio de sus competencias propias a lo exigido por la Carta Fundamental";

13.- Que, siendo la Constitución la norma superior del ordenamiento jurídico, aquella que regula la producción normativa y las fuentes del Derecho, la Carta Fundamental en su artículo 6, inciso primero, afirma que "los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ellas". De esta manera se reafirma el principio de supremacía constitucional. "En el fondo se trata de que en un Estado republicano, democrático, se respete al órgano legislativo, al que le corresponde en cada momento histórico, ir actualizando la idea de derecho conforme a la voluntad del cuerpo político de la sociedad, como asimismo se debe tratar de concretar el principio de la seguridad jurídica, que se puede ver afectado por la asimilación de las normas legales vigentes, lo que implica una cierta confianza en el legislador y su interpretación de los principios constitucionales, como también la presunción, siempre que sea razonablemente posible de que entre varias interpretaciones de una ley, el legislador se ha inclinado por aquella que posibilita la conservación de la norma dentro de los límites constitucionales" (Derecho constitucional, Mario Verdugo, Emilio Pfeffer y Humberto Nogueira, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, 1994, pp. 131-132);

14.- Que, en el caso concreto, resulta inidóneo invocar los principios de juridicidad y supremacía constitucional para inaplicar normas laborales, como acaece en la especie, teniendo en consideración que como la Constitución no distingue, la función jurisdiccional del Estado, en que estos la deben desarrollar dinámicamente a través de un proceso que debe encontrarse previamente establecido por ley. De esta forma, el conjunto de actos procesales que desarrolle el órgano en concreto es el desenvolvimiento de las potestades que se le han atribuido y la realización de la finalidad que se le ha encomendado, de forma tal que los tribunales de justicia, y en especial el Poder Judicial se encuentra sujeto al principio de juridicidad, en el desarrollo de toda actividad jurisdiccional. Resulta pertinente recoger lo razonado por la 4ª Sala de la Excma. Corte Suprema en reiterados fallos, ha dicho que su competencia para conocer estas materias, lo cual no puede ser desconocido sino es mediante la vía de una contienda de competencia y no utilizando como pretende la actora el recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad consagrado en el artículo 93, N°6, de la Constitución Política;

15.- Que al efecto, la Excma. Corte Suprema acogiendo recurso de Unificación de Jurisprudencia interpuesto por una demandante, señala que el



000249
obrador Cuente, Rene

procedimiento de tutela laboral es aplicable a los funcionarios públicos y el fallo analiza tanto el artículo 1º del Código del Trabajo, en especial, los casos en que de acuerdo a su inciso 3 sus normas son aplicables a los funcionarios públicos, indicando en su decisión que no existe en el Estatuto Administrativo un procedimiento jurisdiccional para conocer y resolver denuncias de vulneración de derechos fundamentales que afecten a los funcionarios en el ámbito de la relación de trabajo y que las normas de procedimiento de tutela no son contrarias al del referido Estatuto, concluyen que el Juzgado de Letras del Trabajo es competente para conocer de la demanda de tutela respectiva.

En definitiva, la Corte suprema ha dicho:

"11º) Que, si bien el inciso segundo del artículo 1º 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 la demandante, según se ha anotado precedentemente, 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 ellas no fueren contrarias a éstos últimos.

12º) Que en relación al primero de los requisitos antes señalados, es posible establecer que revisadas las disposiciones del citado Estatuto Administrativo 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, al que ha aludido la demandada, es un recurso 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. Lo anterior significa que el funcionario no tiene acceso a la jurisdicción, sino sólo a la revisión administrativa del órgano contralor, 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 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 1º y 2º 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.

13º) Que, tocante al segundo requisito previsto en el inciso tercero del artículo 1º 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 el Estatuto Administrativo algún capítulo o norma que pugne con la protección de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos y, es que no se advierte cómo normas protectoras de dichos derechos podrían ser incompatibles con lo dispuesto en el estatuto especial que rige a aquellos funcionarios, 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 consecuencia, satisfechos los requisitos establecidos en el inciso tercero del artículo 1º del Código del Trabajo, no parece existir inconveniente para la aplicación supletoria de las normas que se consagran en el párrafo 6º 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.

14º) Que, la conclusión anterior guarda armonía con lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, que prevé 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 1º del cuerpo legal citado, no deja lugar a dudas en cuanto a que los funcionarios públicos son 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.

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 éstos trabajadores quedarán sometidos en sus relaciones con el Estado, a la ley especial que los regule. La expresión "sin embargo", utilizada en estos contextos, 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.

15º) Que las reflexiones precedentes permiten descartar la interpretación que del artículo 3, letra a), del Código del Trabajo hace el recurrente, así como la mención al artículo 4º del mismo cuerpo legal. En efecto, 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 – y no a un decreto de nombramiento – 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 4º 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.

16º) 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 conocer 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. Se trata en definitiva, como señala el mensaje presidencial antes citado, "del posicionamiento de los derechos fundamentales como ejes vertebradores de unas relaciones laborales plenamente democráticas", para lo cual ha de tenerse presente que "su vigencia requiere, como condición necesaria, no sólo de un reconocimiento material, sino también y ante todo, de mecanismos de tutela jurisdiccional eficaces e idóneos".

Así las cosas, 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 excluir de su aplicación a toda una categoría de trabajadores, como son los 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 relaciones del Estado con sus trabajadores, siendo éste un espacio en el cual la vigencia



real de los derechos fundamentales puede verse afectada a consecuencia del ejercicio de las potestades del Estado empleador.

Es menester destacar que el Estatuto Administrativo ha sido modificado por leyes recientes para consagrar la vigencia del derecho del funcionario a no ser discriminado por el empleador – artículo 17, inciso 2º - y ha reconocido su dignidad como "persona humana", prohibiendo todo acto entre los mismos compañeros de labores en que ésta se vea afectada. Ello confirma que la Administración del Estado no es ajena al compromiso de velar porque los derechos fundamentales de los funcionarios sean respetados y conduce a promover una interpretación que permita integrar las normas del Código del Trabajo que estén orientadas a hacer posible, en los hechos, el ejercicio de tales derechos" (Rol N°10.972-13, Corte Suprema).

Que en idéntico sentido, la Excm. Corte Suprema se ha pronunciado en las causas roles Nos. 24.388-14, N°36.491-15 y N°52.918-16;

VI.- PRECEDENTES DE TRIBUNALES SUPERIORES Y DE ESTA MAGISTRATURA

16.- Que esta Magistratura ha señalado "que la protección constitucional del trabajo a que se refiere el artículo 19, N°16, de nuestra Carta Fundamental, "no se limita sólo a garantizar la libertad de elección y de contratación laboral, sino que, al incluir la garantía constitucional el reconocimiento expreso de la libertad de trabajo y su protección, la Constitución extiende la protección al trabajo mismo, en atención al compromiso inseparable de respeto a la dignidad del trabajador en la forma en efectúa su labor y a la ineludible función social que cumple el trabajo" (STC roles Nos. 2086-12, 2110-12, 2114-12, 2182-12, 2197-12); [...] Que lo que la Constitución protege es "un trabajo de calidad, con condiciones justas y favorables de trabajo o de la actividad lícita desempeñada" (Daniela Marzi Muñoz: "Derecho al trabajo: Trabajo con contenido y fines", en Derechos económicos, sociales y culturales en el orden constitucional chileno, Editorial Librotecnia, Santiago, 2012, p.127). El trabajo que debe protegerse es el "trabajo digno" y el "trabajo decente". El trabajo digno, según lo ha señalado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, es aquel que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrecer una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo. Por su parte, el trabajo decente es aquel trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Daniela Marzi Muñoz: "Derecho al trabajo: Trabajo con contenido y fines", en Derechos económicos, sociales y culturales en el orden constitucional chileno, Editorial Librotecnia, Santiago, 2012, p.131)". (Prevención de STC 2470, c. 9º y 12º);



000251
cientos cincuenta y uno

17.- Que además la Corte Suprema ha dicho:

"Sexto: Que el procedimiento de tutela laboral se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas de dicho ámbito, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por tales los indicados en el artículo 485 del Código del Trabajo.

Al respecto, debe reafirmarse que los derechos fundamentales están reconocidos a toda persona por la Constitución Política de la República, que es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo y demás normativa específica relativa a la administración pública, de modo que no parece coherente con el ordenamiento jurídico excluir a trabajadores que se desempeñan en un determinado sector de la protección específica que otorga la acción de tutela contemplada por el artículo 485 del Código del Trabajo. Pues bien, tal procedimiento se aplica por disposición normativa "a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales", debiendo recordarse que la relación funcionaria es también una de carácter laboral. En efecto, el inciso 3º, del artículo 1º, del Código del Trabajo denomina en términos genéricos "trabajadores" a los funcionarios públicos, no siendo sostenible la distinción que, al respecto, pretenden los sentenciadores en cuanto se referiría al estatuto especial de trabajadores sujetos a las normas privadas que mantiene la administración, desde que la simple lectura de dicha norma no permite arribar a dicha conclusión.

En todo caso, si bien la posibilidad de que los funcionarios públicos puedan recurrir al procedimiento de tutela laboral en ningún caso importa per se la aplicación de normas sustantivas del Código del Trabajo, no hay duda de que los funcionarios a contrata de la Administración del Estado están facultados para utilizar el procedimiento de que se trata para denunciar la infracción de sus derechos fundamentales sufrida a consecuencia de su relación funcionaria por aplicación de las normas que la regulan.

Tal interpretación es coherente con el Estatuto Administrativo, que, en su artículo 17, expresamente proscribida toda discriminación que tenga por objeto "anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo", y al no establecer un procedimiento específico para ello, es claro que ingresa dentro del ámbito de aplicación del de tutela laboral, precisamente porque sólo se trata del procedimiento que corresponde aplicar.

Séptimo: Que, por su parte, el recurso de protección, como propone la sentencia impugnada, no es la acción adecuada y específica para la tutela de fondo de ningún derecho constitucionalmente reconocido, desde que por su naturaleza sólo permite un conocimiento sumario, con el fin de cautelar, con urgencia y celeridad, conculcaciones concretas de derechos fundamentales, esencialmente para garantizar el status quo proscribiendo la autotutela, pero que dejan a salvo la interposición de una acción de plena cognición, como si provee el procedimiento laboral ordinario.



Por otro lado, si bien es posible discernir la existencia de arbitrios administrativos útiles para reclamar de situaciones de discriminación, es palmario que aquellos no ocupan el mismo lugar ni preponderancia que los judiciales en la garantía de los derechos de las personas. Esto es algo que reconoce la Constitución Política de la República, al garantizar en su artículo 38 que cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado pueda reclamar ante los tribunales que determine la ley. Se trata, entonces, de un asunto que el Estatuto Administrativo no regula. El Código del Trabajo sí lo hace. En consecuencia, de conformidad con el artículo 1º del Código del Trabajo, resulta aplicable en la relación funcionaria el procedimiento de tutela que establece dicho cuerpo normativo.

Octavo: Que, de conformidad con lo razonado, esta Corte confirma el criterio expresado en sentencia de unificación anteriores, como aquella de 30 de abril de 2014 dictada en causa rol 10.972-13, o más recientemente, en el ingreso N°6.417-16 de 16 de agosto de 2016, en el sentido que los funcionarios públicos a contrata pueden denunciar la afectación de sus derechos constitucionales ocurrida con ocasión de su relación funcionaria, mediante el procedimiento de tutela labora que establece el Código del Trabajo". (Corte Suprema, Rol N°52.918-2016, cc. 6, 7 y 8).

18.- Que el juicio antes expuesto, reafirma la opción de que tanto la acción de tutela laboral es una vía idónea para la aplicación de las normas sustantivas del Código del Trabajo, apta para su uso por los funcionarios a contrata de la Administración del Estado, como el caso específico de la gestión pendiente se trata de un tema de "interpretación legal" que debe ser resuelto en sede competente de los Tribunales de justicia, **más aun tratándose de una acción acotada en conformidad al artículo 483, del Código del Trabajo, cuya naturaleza es "excepcionalísima", y cuyo objetivo es unificar la jurisprudencia en materia de derecho objeto del juicio de fondo, sobre el cual existen distintas interpretaciones, lo que conduce a que dicha diligencia útil y que pende en cuanto al mérito de la causa, sólo debe ser conocida y resuelta por los tribunales ordinarios de justicia.**

VII.- RAZONES LÓGICAS PARA EL RECHAZO

19.- Que en relación a la métrica de los argumentos aducidos, cabe señalar que los estándares de medición o criterio de corrección de estos se asocian con su coherencia y que los racionios en general que se requieren resulten aptos para la resolución del conflicto constitucional deducido en el caso concreto, lo cual en criterio de esta disidencia no existe en la especie;

20.- Que las premisas al adoptar un argumento jurídico que sirva como referencia para la actividad práctica de los juristas debe ir acompañado de un efecto que produzca concitar el ánimo deseado en el interlocutor. El criterio de corrección para identificar un buen argumento jurídico está asociado a la definición del concepto o dilema constitucional controvertido. La segunda premisa es que exista



000252
doscientos cincuenta y dos

un criterio, compartido, para distinguir entre ejemplos de un buen argumento y de un mal argumento jurídico. Esto es, que exista un criterio de corrección para la argumentación jurídica;

21.- Que las reglas del pensamiento jurídico-constitucional nos llevan a que las estructuras argumentales estén referidas a una conceptualización suficientemente precisa de su naturaleza y objetivo; que las propiedades o las variables estén comprendidas en un amplio tipo y espectro de soluciones jurisdiccionales y que el concepto que se tenga sea susceptible de racionalizar en propiedades o en variables el tema jurídico acotado de que se trata (interpretar uniformemente la ley laboral);

22.- Que el raciocinio particular en autos está centrado en la vulneración presunta de los artículos 6 y 7 de la Carta Fundamental, los cuáles vinculados con una gestión pendiente de unificación de jurisprudencia, permitan que en el evento de existir vulneraciones constitucionales, estas afecten en el recurso de unificación de jurisprudencia laboral que versa sobre vulneración de derechos fundamentales, de forma tal que incida de manera decisiva sobre el fondo de asunto debatido en el actual estadio recursivo (resolver sobre interpretación de normas o preceptos legales);

VIII.- CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL

23.- Que el fenómeno de las garantías constitucionales y su aplicación a todas las disciplinas jurídicas se ha denominado constitucionalización del derecho y tiene su fundamento jurídico positivo en el artículo 5 de la constitución política de la República que establece que "Es obligación de los órganos del Estado (inclusive del poder judicial) respetar y promover los derechos esenciales de las personas.";

24.- ¿Constitucionalmente existe diferencia entre empleado público y empleado privado?. Sólo cabe responder que la condición en que se encuentre el funcionario en relación a los entes públicos o Estado es también, en lo esencial, una relación de trabajador a empleador; siendo los funcionarios ciudadanos y trabajadores, no existe ninguna razón de orden científico y jurídico para negar a los funcionarios públicos el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales que otorga la Constitución y los mecanismos o vías legales para su ejercicio en sede jurisdiccional, por lo cual no cabe más que inferir, que debe operar con la misma fuerza la protección de tales derechos para ambos trabajadores, sean estos dependientes públicos y privados;

25.- Que resulta de poca pertinencia la acción de inaplicabilidad consagrada en el artículo 93, N°6 constitucional para solucionar el caso concreto deducido en estos autos;

26.- Que dado el estado de la causa, es en fase previa a la dictación de sentencia, lo cual hace más efímero la opción de recurrir a la acción de inaplicabilidad sin tener la mínima certeza sobre las pendientes observaciones sobre



incompetencia deducidas ante el juez de primer grado, los cuales fueron dejadas para definitiva por dicha Magistratura;

27.- Que tampoco es susceptible de ponderar, que atendido el estado de la causa el juez que conoce del asunto considerará que existió vulneración de garantías constitucionales en la tutela deducida en el juicio de mérito;

28.- Que el enfoque establecido en la acción de fojas 1 de este expediente se genera una visión equívoca al deducir ante esta Magistratura un juicio de fondo con sello administrativo, omitiendo cualquiera referencia al análisis constitucional propio de la jurisdicción que tiene este órgano eminentemente competente para resolver materias de índole exclusivamente constitucionales;

IX.- CONCLUSIÓN

29.- Que en mérito de lo expuesto y las consideraciones señaladas, estos disidentes están por rechazar la acción de inaplicabilidad interpuesta a fojas 1 por don Renzo Espinoza Quezada en representación del Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisné Brousse.

Redactó la sentencia el Presidente del Tribunal, Ministro señor Ministro señor Iván Aróstica Maldonado y la disidencia, el Ministro señor Nelson Pozo Silva.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 3892-17-INA

Sr. Aróstica

Sr. García

Sr. Romero

Sr. Hernández



000253

doscientos cincuenta y tres

M. Lina Peña
Sra. Brahm

~~Letelier A~~
Sr. Letelier

Sr. Vásquez

Sr. Pozo



Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su Presidente, Ministro señor Iván Aróstica Maldonado, y por sus Ministros señora Marisol Peña Torres, señores Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Emparanza y Juan José Romero Guzmán, señora María Luisa Brahm Barril, y señores Cristián Letelier Aguilar, Nelson Pozo Silva y José Ignacio Vásquez Márquez.

Se certifica que la Ministra señora Marisol Peña Torres concurre al acuerdo y fallo, pero no firma por haber cesado en el ejercicio de su cargo.

Autoriza la Secretaria (s) del Tribunal Constitucional, señora Mónica Sánchez Abarca.

[Signature]