

Santiago, cinco de agosto de dos mil quince.

Vistos:

En autos RIT T-2-2014, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, por sentencia dictada el diecisiete de junio de dos mil catorce, se acogió la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y rechazó la acción de cobro de prestaciones, ambas interpuestas por el abogado don Álvaro Andrés Loayza Trincado, en representación del Sindicato de Trabajadores Central de Restaurantes Aramark Limitada N° 2, Faena Collahuasi, en contra de la empresa Aramark Servicios Mineros y Remotos Limitada.

En contra de dicha sentencia, la parte denunciada dedujo recurso de nulidad invocando la causal consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo y, en subsidio, aquella prevista en el artículo 478 c) del mismo cuerpo legal, solicitando que se lo acoja y, anulándosela, se dicte una de reemplazo que rechace la denuncia, con costas.

La Corte de Apelaciones de Iquique, por sentencia de trece de agosto de dos mil catorce, acogió el recurso y anuló la referida sentencia por adolecer del vicio a que se refiere el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la que estimó configurada por haber acogido, el juez del grado, la denuncia deducida, teniendo por vulnerada la garantía de discriminación que protege a los actores en virtud de una interpretación amplia de la norma, extendiendo la protección legal de derechos y garantías a figuras no contempladas por el legislador, contraviniendo lo dispuesto en los artículos 2 y 485 del Código del Trabajo, y anulándosela, se la reemplazó por una que se dictó, separadamente y sin nueva vista, en la que se rechazó la denuncia, estimando que la denunciada no había vulnerado el derecho a la no discriminación laboral de los trabajadores demandantes, sin costas.

En contra de la sentencia que rechazó la demanda se dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que se lo acoja y se la uniforme en el sentido que el procedimiento de tutela laboral previsto en el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación al artículo 2° del mismo cuerpo legal, en lo referente a la garantía de no discriminación, debe ser de tal amplitud que considere los preceptos constitucionales que refleja dicha norma, permitiendo la tutela de otros aspectos que puedan darse en la relación laboral y que pudieren resultar discriminatorios, más allá de los expresamente indicados en el artículo 2°

del Código del ramo, y en la sentencia de reemplazo se rechace el recurso de nulidad intentado contra la sentencia de grado, confirmándola, con costas.

Se trajeron los autos en relación.

Considerando:

1° Que el recurrente afirma que existen distintas interpretaciones sostenidas por los tribunales superiores de justicia, respecto de la procedencia de otorgar protección a través del procedimiento de tutela laboral, previsto en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, a actos discriminatorios no expresamente contemplados en el artículo 2° del referido Código, y la correcta, en su concepto, es aquella que establece una interpretación amplia del derecho a la no discriminación, que asegure la plena vigencia del principio de igualdad de trato, considerando apropiadamente lo previsto en el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y en el Convenio 111 de 1958, sobre la discriminación en el empleo y ocupación de la Organización Internacional del Trabajo. Señala que el derecho a la no discriminación debe reconocerse como derecho fundamental, esto es, como expresión jurídica tangible y concreta de la dignidad de la persona humana, límite a los poderes empresariales, según dispone el artículo 5° del Código del Trabajo, vinculándolo, además, con lo dispuesto en los artículos 1° y 19 N° 2 de la Constitución Política, que establecen un concepto prescriptivo de la persona como ser igual, prohibiendo las diferencias arbitrarias, cuestión que a la luz de lo previsto en el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución, no puede entenderse limitado únicamente a los criterios expresamente enumerados por el artículo 2° del Código del Trabajo, por cuanto ello importaría limitar la eficacia de la norma, afectando el principio de primacía constitucional y la garantía consagrada en el artículo 19 N° 26 de la Constitución, que prohíbe que las normas que regulen o complementen garantías constitucionales puedan afectarlas en su esencia o imponer gravámenes tales que impidan su libre ejercicio. En consecuencia, estima que frente a la invocación de un criterio de diferenciación no enunciado en el artículo 2° inciso 4 del Código del Trabajo, debe aplicarse directamente la norma contenida en el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República, que contiene un mandato amplio para calificar la existencia o no de un acto de discriminación, interpretación amplia que ha sido sostenida tanto por la Dirección del Trabajo, como por los Tribunales Superiores de Justicia.

Enseguida, alude a la interpretación sostenida por el juez del grado y por la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa RIT N° T-63-2011, seguida ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que versó sobre denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en procedimiento de tutela laboral, por estimarse lesionado el derecho a la no discriminación, fundado en haberse dado un trato discriminatorio al demandante en razón de su discapacidad física.

En la sentencia de primera instancia, dictada el 23 de mayo de 2011, la sentenciadora sostiene que el artículo 2° del Código del Trabajo es meramente enunciativo, como se desprende del motivo que transcribe, a saber: “... Vigésimo Tercero: *Que conforme a los hechos probados correspondía al demandado principal justificar la decisión de que la actora no hubiese prestado servicios en las instalaciones de la demandada solidaria, al respecto la demandada principal al tomar la decisión señaló que la actora no iba a poder desplazarse en las instalaciones porque debía llevar un carro al efecto y en ocasiones trasladar una aspiradora industrial, hecho que no se acreditó en autos, como tampoco se acreditó que efectivamente las instalaciones impidieran el desplazamiento de la misma, por otra parte teniendo en cuenta que en el contrato de trabajo se señalan además de las labores de limpieza las de bodeguero, junior, mantención, no acreditó las razones por las cuales la actora no podía realizar dichas labores o alguna otra compatible con las características personales de la actora, por lo demás ni siquiera verificó que la demandante requiriese de forma permanente de las muletas para desplazarse. En definitiva obró sobre un prejuicio, que dice relación con concluir que la actora no podía cumplir ninguna función para la que fue contratada por la circunstancia de contar con un par de muletas de apoyo. Cabe tener en cuenta que si bien el artículo 2° del Código del Trabajo señala de modo enunciativo algunos motivos de discriminación, donde expresamente no se enumera la discapacidad, la referencia en opinión de esta sentenciadora no es taxativa ya que la discriminación se especifica como toda infracción del principio general de igualdad. Por su parte se debe tener presente que el derecho antidiscriminatorio lucha contra la discriminación y la exclusión social de las minorías. El concepto minoría se ha definido como la colectividad humana diferenciada, con carácter relacional, que surge del contacto con otro grupo humano de diferentes características culturales, y cuya propia cultura no tiene un papel dominante. Los rasgos de identidad que han determinado la condición de minoría son la etnia, nacionalidad, opción política, religión, orientación sexual,*

*lengua, discapacidad física o psíquica, y sexo. En razón de lo anterior el resultado de la decisión de la demandada principal de no permitirle a la actora ejecutar el contrato de trabajo porque la misma se presentó a las labores con muletas – dada su discapacidad que es un hecho no controvertido- tuvo como resultado la afectación de la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, vulnerando asimismo lo dispuesto en la ley 20.422 que establece **NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL**, señalando en su artículo 1º El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. De esta forma se puede concluir que la desvinculación de la actora ha vulnerado sus derechos fundamentales, en particular el derecho a contar con igualdad de oportunidades en el empleo.”*

En tanto que la Corte de Apelaciones de Santiago, conociendo del recurso de nulidad interpuesto en contra de dicha sentencia, lo rechazó mediante decisión de fecha 25 de agosto de 2011, de la que también transcribe los considerandos pertinentes: “... Tercero: Que, con respecto a la impugnación del artículo 477 del Código del Trabajo que hace el recurrente se debe señalar que esta causal comprende dos situaciones independientes entre sí.

Primeramente, la de haberse infringido substancialmente derechos o garantías constitucionales y seguidamente, la de haberse producido infracción de ley; por lo que necesariamente esta causal de impugnación es de carácter netamente jurídico, debiendo circunscribirse sus fundamentos a razones únicamente de dicha especie, lo que no resulta demostrado en el análisis de las normas que el recurrente señala como infringidas por el sentenciador de primera instancia en su sentencia, ya que, de todo lo anterior no se advierte infracción de ley sino criterios de interpretación que siendo válidos, difieren de las pretensiones del recurrente, debiendo en consecuencia desestimárselas.”

Además, la parte invoca la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional con fecha 17 de noviembre de 2011 en la causa Rol T-2107-2011-INA, la que sin perjuicio de aclarar “... que las normas que prohíben la discriminación arbitraria contenida en el Código del Trabajo deben ser interpretadas a la luz de las disposiciones constitucionales pertinentes, especialmente, los artículos 19 N° 2 y 19 N° 16, inciso tercero de la Carta Fundamental, que contienen las directrices

básicas para deducir el sentido de los preceptos legales referidos...”, estima que “... el resultado discriminatorio también es un asunto que debe verificar el juez de fondo y no ser inducido por una interpretación jurídica de esta Magistratura”, por lo que, en definitiva, declara inadmisibile el requerimiento interpuesto, teniéndolo por no presentado para todos los efectos legales.

Concluye que es clara la existencia de diversas interpretaciones en lo referido al derecho que le asiste a la recurrente para obtener la tutela de su derecho a la no discriminación en relación a criterios no contenidos en el artículo 2° del Código del Trabajo, pero cuya protección se desprende de lo dispuesto en el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República.

Solicita se acoja el recurso en contra de la sentencia de autos y se unifique la jurisprudencia en el sentido antes señalado, subsanando la trasgresión en que incurrió, y, en definitiva, acto continuo y sin nueva vista, se dicte sentencia de reemplazo que no debe ser otra que aquella que rechaza el recurso de nulidad intentado contra la sentencia del grado, precisamente por respetar la correcta interpretación jurisprudencial anotada, con costas.

2° Que, como puede advertirse, la materia de derecho respecto de la cual se solicita uniformar dice relación con la correcta interpretación del artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo, en cuanto a si el amparo de dicha norma alcanza únicamente a aquellos actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del ramo o también a aquellos no expresamente previstos, en atención a lo dispuesto en el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República.

3° Que se acompaña como contraste, la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional en la causa Rol T-2107-2011-INA, seguida por requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucional, promovido respecto del artículo 2° inciso cuarto y artículo 485 inciso segundo, ambos del Código del Trabajo.

El artículo 483 del Código del Trabajo hace procedente el recurso de unificación, cuando “respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia”, de este modo, la o las sentencias de contraste que se aleguen en el arbitrio deben provenir de dicho tribunales, calidad que no ostenta el Tribunal Constitucional a la luz de las normas orgánicas del Poder Judicial. En efecto, conforme se advierte del inciso segundo del artículo 5° del Código Orgánico de Tribunales, el referido órgano no pertenece al Poder Judicial,

de manera que sus sentencias no son susceptibles para servir de fundamento de un recurso de unificación de jurisprudencia; razón por la que el análisis no podrá extenderse a su respecto.

4° Que, en la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, ya individualizada y que se encuentra acompañada a estos autos con la ritualidad procesal, efectivamente, tal como lo sostiene el recurrente, se concluyó que la interpretación realizada por el juez del grado, en cuanto a extender la protección brindada por el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo a situaciones no expresamente sancionadas por el artículo 2° del citado cuerpo legal, por aplicación de la norma contenida en el artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental, es correcta, no existiendo a éste respecto una infracción de ley.

5° Que, en consecuencia, como en la sentencia que origina el recurso que se analiza se aprecia que se decidió el litigio de manera opuesta, pues concluyó que el procedimiento de tutela otorga amparo únicamente respecto de aquellos actos de discriminación previstos en el artículo 2° del Código del Trabajo, sin que exista disposición alguna que permita extender tal protección a la figura contemplada en la garantía constitucional del artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Carta Fundamental, se debe concluir que concurren exégesis opuestas sobre una misma materia de derecho, por lo que corresponde determinar y aplicar cuál es la correcta, en concreto, la procedencia o improcedencia de extender el amparo otorgado por el procedimiento de tutela laboral, regulado en el artículo 485 del mismo Código, a los actos discriminatorios originados en situaciones no previstas expresamente en el artículo 2° del Código del Trabajo, a la luz de la prohibición más amplia a los actos de discriminación arbitraria que establece el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República.

6° Que, en forma previa, se debe tener presente que el artículo 485 del Código del Trabajo, que establece el procedimiento de tutela laboral, dispone en sus incisos primero y segundo, lo siguiente: *“El procedimiento contenido en este Párrafo 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, 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 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”

En tanto que el aludido artículo 2° del mismo cuerpo legal, en la parte pertinente, esto es, su inciso cuarto establece: *“Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”*

De este modo, la norma a que remite el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo, si bien señala que *“son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”*, luego, en el inciso cuarto antes transcrito, vincula dichos actos a aquellas distinciones, exclusiones o preferencias que se basan en determinados criterios sospechosos, pero sin expresar si dicho catálogo es taxativo o meramente ejemplar.

Esta última cuestión resulta ser fundamental, por cuanto de entenderse que se trata de un catálogo cerrado o taxativo, la norma legal otorgaría una protección contra la discriminación más limitada que aquella que declaran otorgar tanto el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política, reforzado a su vez por el artículo 19 N° 2 de la misma –que garantiza la igualdad ante la ley-, como el Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el año 1958.

En efecto, la norma constitucional señalada, que contiene la garantía a la libertad del trabajo y su protección, prohíbe las discriminaciones o diferencias arbitrarias, declarando en su inciso tercero que: *“Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”*. En tanto que el Convenio OIT 111 de 1958, ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971, dispone en su artículo primero que: *“A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por

efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

7° Que, de este modo, de entenderse que la tutela otorgada por el legislador al trabajador víctima de actos discriminatorios durante la vigencia de la relación laboral- de conformidad a lo previsto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo-, se encuentra limitada únicamente a aquellos criterios expresamente previstos por el artículo 2° del Código del Trabajo, como lo ha hecho el tribunal recurrido, importaría concluir que nuestro procedimiento de tutela laboral protege sólo parcialmente el derecho a la no discriminación, excluyendo actuaciones basadas en otros criterios, los no previstos expresamente en la norma laboral, que el legislador nacional sí ha prohibido por otras vías de mayor rango legal, como son la propia Constitución Política de la República y el ya citado Convenio OIT N° 111 de 1958, al cual le resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 5° inciso segundo de la Carta Fundamental.

8° Que, asimismo, de ampararse aquella interpretación efectuada por el tribunal recurrido, esta Corte estaría autorizando que se consagre una distinción cuya justificación y razonabilidad es del todo cuestionable, al otorgar protección mediante este procedimiento a quienes sufran discriminaciones fundadas en “... *motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social...*”, y negándola a quienes sean víctimas de discriminaciones motivadas por otras razones, distintas de la sola “*capacidad o idoneidad personal*”, aun cuando aquellas puedan ser tan o más ilegítimas como las mencionadas. Resultando del todo evidente que el catálogo contemplado en el artículo 2° del Código del Trabajo no puede en caso alguno tener pretensiones de exhaustividad, no sólo por resultar más acotado que la protección otorgada por la norma constitucional, sino porque también ha sido superado por normas posteriores que han ampliado dicho catálogo de conductas o criterios sospechosos. Así ocurre por ejemplo con el artículo 2° de la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, la que define discriminación arbitraria como “... *toda distinción, exclusión o restricción que carezca de*

justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.” Para agregar en su inciso tercero que *“Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.”*

En el mismo orden de ideas, es posible citar el concepto de discriminación empleado por la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, adoptada por la Organización de Estados Americanos en sesión del 5/06/2013, la cual si bien no ha sido hasta la fecha ratificada por nuestro país, ilustra acerca de lo que en los últimos años se viene entendiendo por discriminación, en particular, en el concierto de países americanos. Pues bien, el artículo 1° de la citada convención señala que *“Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.”*

9° Que, finalmente, se debe tener presente la regla de hermenéutica establecida en el artículo 22 del Código Civil, que señala: *“El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.”*. Su aplicación conduce a la necesidad de interpretar la norma tutelar antes citada de un modo que resulte armónico, no sólo con el tenor literal del artículo 2° del Código del Trabajo, sino que también con la norma fundamental y con aquellos tratados y convenios

internacionales suscritos y ratificados por nuestro país, de los que surgen obligaciones que no pueden ser limitadas por una norma de rango inferior, menos aún en atención al principio protector que inspira la legislación laboral, y que no sólo debe guiar la actuación del legislador, sino también la del interprete.

10° Que, en consecuencia, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral –de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo-, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958; razón por la que corresponde acoger el recurso que se analiza y unificar la jurisprudencia en el sentido indicado, y anular la sentencia impugnada para, acto continuo y en forma separada, dictar la correspondiente de reemplazo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante, en contra de la sentencia de trece de agosto de dos mil catorce, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Iquique que anuló aquella dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, y se declara que es nula, y acto seguido y sin nueva vista, separadamente, se dicta la correspondiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Regístrese.

Redacción a cargo del Abogado Integrante señor Lagos.

Rol N° 23.808-14.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Lamberto Cisternas R., Ricardo Blanco H., señora Gloria Ana Chevesich R., y los Abogados Integrantes señor Jorge Lagos G., y señora Leonor Etcheberry C. No firman los Ministro señores Cisternas y Blanco, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios el primer y por estar con feriado legal. Santiago, cinco de agosto de dos mil quince.

Autoriza la Ministra de Fe de la Excma. Corte Suprema.

En Santiago, a cinco de agosto de dos mil quince, notifiqué en Secretaria por el Estado Diario la resolución precedente.

Santiago, cinco de agosto de dos mil quince.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 483 C del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Vistos:

Se reproduce la parte expositiva y los motivos primero a quinto de la sentencia de trece de agosto de dos mil catorce, escrita a fojas 78 y siguientes. Asimismo, se reproducen los fundamentos 6° a 10° de la sentencia de unificación, y se tiene, **además, presente:**

Primero: Que en la sentencia del grado se estableció la existencia de un trato económicamente diferente a dos grupos de trabajadores, siendo que las diferencias relativas a las labores que desempeñan unos y otros trabajadores, así como el lugar y condiciones en que lo hacen, no son significativas, y que las asignaciones de zona y bono de responsabilidad que un grupo percibe y el otro no, no dicen relación, en su sustento fáctico, con aquellas diferencias menores existentes entre ambos grupos.

Segundo: Que la falta de una justificación suficiente que explique la razonabilidad de dicha distinción en la remuneración percibida por uno y otro grupo, corresponde a un acto discriminatorio que resulta plenamente compatible con la esfera de conocimiento que otorga el procedimiento de tutela laboral, pues, conforme se viene señalando, el amparo que otorga dicha vía procesal se extiende a la protección de la garantía del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, en consecuencia, no se vislumbra la infracción de ley invocada en la primera causal de nulidad.

Tercero: Que en lo que concierne a la segunda causal invocada de manera subsidiaria a la anterior, establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por afectación a la garantía de igualdad ante la ley consagrada en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, y a la regla de habilitación positiva de los órganos del Estado del artículo 7° de la Carta Magna, deberá ser desestimada estrictamente por las mismas razones señaladas para el rechazo de la primera causal de invalidación, puesto que al haberse establecido que el procedimiento de tutela laboral no queda limitada únicamente a los actos discriminatorios que se desprenden de los criterios expresamente señalados en el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que cubre también las hipótesis de discriminación que se desprenden del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la

República, se debe concluir que no se han infringido dichos preceptos constitucionales, lo que conduce al rechazo de la causal.

Cuarto: Que también será desestimado el motivo de nulidad consagrado en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, pues del mérito de los antecedentes no aparece que se haya errado en la calificación jurídica de los hechos asentados en la sentencia. En efecto, el fallo del grado tuvo por establecido que los trabajadores de la demandada si bien cumplen funciones diversas, ambos grupos prestan servicios en la Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, desempeñando funciones en altura, cumpliendo turnos de 10 x 10 y de 7 x 7 respectivamente, con jornadas de 12 de horas de trabajo, y que a todos los trabajadores, que se incorporan al Sindicato, les son aplicables el mismo Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad y el convenio colectivo vigente.

A juicio de esta Corte y tal como lo estableció la sentencia del grado, conforme se señaló precedentemente, las diferencias existente entre ambos grupos de trabajadores no son significativas para los efectos de autorizar la desigualdad en el trato acreditado, desde que dichas distinciones fácticas, referidas al lugar físico en que se desempeñan, las tareas realizadas, las antigüedades en el ingreso, los turnos y los descansos, no justifican que los capítulos por asignaciones de zona y bono de responsabilidad le sean pagados a unos y no a otros, procediendo el rechazo de la causal de invalidación en referencia.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la demandada contra la sentencia definitiva de diecisiete de junio de dos mil catorce, dictada en la causa RIT T-2-2014 seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo del Abogado Integrante señor Lagos.

N°23.808-14.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Lamberto Cisternas R., Ricardo Blanco H., señora Gloria Ana Chevesich R., y los Abogados Integrantes señor Jorge Lagos G., y señora Leonor Etcheberry C. No firman los Ministro señores Cisternas y Blanco, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios el

primer y por estar con feriado legal. Santiago, cinco de agosto de dos mil quince.

Autoriza la Ministra de Fe de la Excma. Corte Suprema.

En Santiago, a cinco de agosto de dos mil quince, notifiqué en Secretaria por el Estado Diario la resolución precedente.