

C.A. de Concepción
irm

Concepción, trece de enero de dos mil veintiuno.

VISTO:

En estos autos RIT T-129-2020, tramitados ante el Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, caratulados “Cautivo con Ministerio de Vivienda y Urbanismo”, por sentencia de veintiocho de octubre de dos mil veinte, en lo que resulta pertinente, se rechazó la denuncia de tutela de derechos fundamentales; se rechazó la excepción de incompetencia deducida por la demandada; y se negó lugar tanto a la demanda de nulidad del despido como la de despido injustificado.

En contra de este fallo el actor dedujo recurso de nulidad, fundado en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación a los artículos 1, 7 y 8 del Código del Trabajo y artículo 11 del Estatuto Administrativo.

Declarado admisible el arbitrio, se procedió a su vista en la audiencia del día 7 de enero pasado, escuchando a los abogados que concurrieron a la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

Primero: Que el recurrente de nulidad, acusa que el fallo en examen ha incurrido en una infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del mismo, al rechazar la demanda pese a tener por acreditados todos los indicios de laboralidad alegados en la demanda, estimando erróneamente que el principio de legalidad impide reconocer la existencia de relación laboral.

Afirma que el demandante no era un funcionario público, pero tampoco estaba sometido a algún estatuto especial dado que su contratación no se enmarca en ninguna de las hipótesis en que el artículo 11 del Estatuto Administrativo permite la contratación a honorarios, razón por la cual debe concluirse que el demandante



está sometido al sistema genérico del artículo 1° inciso 1° del Código del Trabajo.

Acusa que el fallo cuestionado no hace ninguna mención a la norma que resultaba aplicable en este caso –el citado artículo 1°- y consecuentemente tampoco aplica los artículos 7 y 8 de la codificación laboral, incurriendo en la infracción de ley que se denuncia, la que ha influido en lo sustantivo de la decisión.

Finaliza solicitando que se anule la sentencia y se dicte la de reemplazo que acoja la demanda de despido injustificado, nulidad y cobro de cotizaciones previsionales. En subsidio, y para el evento que esta Corte estimara que no se han analizado los antecedentes para poder resolver el fondo del asunto, anule parcialmente el procedimiento y la sentencia definitiva, para que un juez no inhabilitado conozca las pruebas en una nueva audiencia de juicio y se pronuncie sobre la materia discutida.

Segundo: Que, de acuerdo a lo anterior, esta Corte debe determinar si en el fallo se hizo o no una correcta aplicación e interpretación de las normas denunciadas. Es decir, si en la especie resultan aplicables los artículos 1, 7 y 8 del Código del Trabajo o si, por el contrario, las partes estaban vinculadas al alero del artículo 11 del DFL N° 29.

Tercero: Que, a fin de resolver la impugnación al fallo, es preciso consignar que son hechos relevantes establecidos en la sentencia, y por lo tanto indiscutibles, los siguientes:

- a) Las partes se vincularon a través de diversos contratos a honorarios a suma alzada, desde el 1° de octubre de 2014 y hasta el 31 de diciembre del mismo año y, luego, desde el 1° de enero y hasta el 31 de diciembre de cada año;



b) Por Resolución TRA N° 272/396/2019 de 21 de enero de 2019 el Ministerio de Vivienda y Urbanismo aprobó el contrato de honorarios del actor, suscrito con fecha 28 de diciembre de 2018, para la realización de las siguientes labores:

1.- Apoyar el levantamiento de información sobre el desarrollo de temas críticos y la evolución de los requerimientos realizados por el Nivel Central, con el objeto de mantener informado al SEREMI Región del Biobío.

2.- Colaborar con el control de los actos y documentos elaborados por las diferentes Unidades de la SEREMI Región del Biobío, a fin que ésta actúe dentro del marco legal.

3.- Apoyar la resolución de consultas externas y/o internas que se formulen a la SEREMI Región del Biobío, cuando éstas se enmarquen dentro del ámbito de su experticia.

4.- Apoyar a los distintos Departamentos, Unidades y Programas en materias de carácter legal.

5.- Apoyar con la coordinación de las distintas reuniones del SEREMI Región del Biobío, tanto a nivel interno como externo.

6.- Atención de público interno y externo, derivado por las diferentes instancias y Departamentos.

7.- Acompañar al SEREMI Región del Biobío a las actividades propias de su cargo y a las reuniones que ameriten.

8.- Y en general, sin que la enumeración anterior sea taxativa, realizar todas las actuaciones necesarias para el



correcto desempeño de las labores encomendadas por el/la SEREMI Región del Bío Bío.

c) La remuneración percibida por el actor asciende a la suma de \$14.497.116 pagadera en 12 mensualidades de \$1.208.093 el último día hábil de cada mes, a partir del mes de enero de 2019, a cuyos efectos el actor debía extender una boleta de prestación de servicios a honorarios con retención del impuesto a la renta;

d) El demandante debía entregar en el Departamento de Contabilidad de la División de Finanzas, un certificado de asistencia emanado de la jefatura administrativa de la repartición correspondiente y, además, un informe de desempeño; ambos, visados por la SEREMI;

e) Para la realización de sus funciones, el demandante se obligó a atender en las dependencias de la SEREMI Región del Bío Bío en la ciudad de Concepción y/o en terreno, debiendo cumplir una jornada semanal de 44 horas, quedando afecto al horario y al sistema de control de asistencia del personal de este Ministerio o que el Organismo dependiente determine;

f) El actor tenía derecho, para el evento de tener que desplazarse fuera de la ciudad al pago de pasajes y a un viatico correspondiente al grado 14 EUR;

g) El demandante tenía derecho a permiso de siete días corridos en caso de fallecimiento de un hijo, así como en el de muerte de cónyuge; permiso de tres días hábiles aplicable en caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte de padre o de la



madre del trabajador, en los términos que establece el artículo N°66 inciso 2° y 3° del código del Trabajo; permiso de cinco días hábiles continuos pagados, adicional al feriado anual, en caso de contraer matrimonio y permiso laboral en caso de nacimiento de un hijo, de cinco días;

h) El actor podía justificar sus ausencias a través de licencias médicas, así como otros derechos que el Código del Trabajo concede por maternidad;

i) El actor tenía derecho a participar en capacitaciones voluntarias de interés para la Institución;

j) El demandante tenía derecho a feriado legal de 15 días hábiles, al cumplir un año prestando servicios en la administración del Estado; y a ausentarse de sus labores por motivos particulares, con autorización expresa del SEREMI, hasta por seis días hábiles en un año calendario, con goce de remuneraciones;

k) El actor tenía derecho a horas extraordinarias, compensadas con descanso suplementario, en ciertas situaciones;

l) La vinculación entre las partes terminó el 31 de diciembre de 2019, con aviso de no renovación del contrato, datado el 28 de noviembre de 2019, en el que se consigna la necesidad de contar con un profesional de perfil arquitecto que impulse tareas de planificación y desarrollo de iniciativas de desarrollo urbano, planes maestros, gestión intersectorial y seguimiento de iniciativas de desarrollo urbano y social, la colaboración en procesos que involucren diseño, elaboración implementación o ejecución de programas habitacionales y/o urbanos y el



análisis técnico de inmuebles para desarrollo de proyecto habitacionales y/o urbanos; que el proyecto de ley de presupuestos para el año 2020 no considera un aumento de la dotación que permita contratar un funcionario adicional para las tareas requeridas; que en virtud de la facultad que tiene la Secretaria Regional Ministerial para administrar eficientemente el personal a su cargo se hace necesario prescindir de las funciones desarrolladas por el actor y reasignar el cupo para la contratación de un profesional con las competencias ya referidas;

m) Durante la vinculación de los litigantes, la demandada no retuvo suma alguna para el pago de cotizaciones de seguridad social.

Cuarto: Que con estos antecedentes fácticos, y en lo que resulta pertinente al recurso en examen, el tribunal del grado rechazó la demanda de nulidad y de despido injustificado. Para así decidirlo razonó, que si bien la contratación del actor no se encuentra amparada en ninguna de las hipótesis a que se refiere el artículo 11 del Estatuto Administrativo, los signos de laboralidad no son suficientes para configurar un contrato sujeto al Código del Trabajo, en tanto en el sector público rige el principio de legalidad y conforme a él, un contrato a honorarios no puede mutar a uno de naturaleza laboral.

Quinto: Que para dilucidar el punto corresponde establecer, en primer lugar y en lo que interesa, que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 1° del Código del Trabajo, inciso primero: “Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y sus leyes complementarias”, a lo que cabe agregar la regla contenida en el inciso segundo, que prevé: “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 aquellas en que tenga aporte, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”. A su turno, el artículo 11 del DFL N° 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, dispone: “Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.

Que de la normativa transcrita es posible desprender que a los funcionarios de la Administración del Estado no se les aplica el estatuto laboral común, contenido en el Código del Trabajo, en la medida que están sometidos por ley a un estatuto especial, hipótesis que no se verifica en el caso de quienes son contratados a honorarios, pues no se rigen por el Estatuto Administrativo, sino por las normas del contrato que celebren.

Desde luego, lo regular es que si se contrata a honorarios rijan las normas del derecho civil, pues un contrato de prestación de servicios tiene la naturaleza de un arrendamiento de servicios



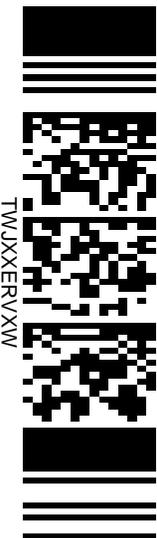
personales. Sin embargo, como se sabe, las cosas son lo que son en la realidad y no lo que se dice que son, por eso es que al examinar una determinada relación, formalmente convenida a honorarios, es posible encontrar cuestiones subyacentes que digan lo contrario.

Una primera conclusión, entonces, es que quienes son contratados por un servicio público, a honorarios, podrán no obstante ello quedar sujetos a las normas del Código del Trabajo en la medida que la vinculación reúna, en los hechos, las características propias de una relación laboral, en conformidad a lo establecido en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. Para precisar, pues, si se está en presencia de un contrato de trabajo, será esencial desentrañar si concurre o no subordinación de parte del trabajador, puesto que es, en definitiva, el elemento caracterizador.

Es por eso que, aun cuando no se escriture un contrato de trabajo o se celebre bajo una denominación distinta, debe aplicarse la presunción establecida en el artículo 8 del Código del Trabajo, que dispone: “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”.

Por último, se debe considerar lo dispuesto en el artículo 1 de dicho cuerpo legal, que deja bajo la regulación del referido estatuto normativo toda relación laboral, lo que constituye la regla general en el campo de las relaciones de trabajo.

Sexto: Que en el presente caso, tal como se estableció en la sentencia de base con el carácter de inamovible, se trata de un profesional que si bien aparece contratado a honorarios, se desempeña en condiciones que no son compatibles con una prestación de servicios conforme a las modalidades previstas para



ese tipo de contrato, lo que se refleja en circunstancias de hecho que la legislación regula en el Código del Trabajo, apareciendo con nitidez todos y cada uno de los elementos que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, la existencia de una relación sometida a su regulación, configurando una evidente prestación de servicios personales sujeta a dependencia y subordinación y por la cual el demandante recibía una remuneración.

Séptimo: Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo en relación con el artículo 11 del Estatuto Administrativo, está dada por la vigencia de dicho código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, prestan servicios en las condiciones previstas por el legislador laboral; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que se desarrollen fuera del marco legal que establece -para el caso- el artículo 11 del DFL N° 29, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.

Octavo: Que a este respecto, la realidad ha mostrado –y el caso que se analiza parece ser evidencia de ello- que la contratación a honorarios *“se ha trastocado de su sentido original y normativo como consecuencia de las falencias que presenta el restrictivo sistema de plantas y contrataciones, lo que ha dado lugar a un ejército de personal profesional, técnico y administrativo que labora a honorarios, sin que se den respecto de ellos las*



particularidades propias de una relación contractual de esa naturaleza” (Eduardo Caamaño Rojas, Revista de Derecho y Seguridad Social, Vol. II, 2013, p. 246);

Noveno: Que, por otra parte, en relación al principio de legalidad invocado por el juez de instancia para descartar la aplicación del Código del Trabajo, cabe destacar, conforme a lo ya razonado, que si los servicios de una persona son contratados “a honorarios”, fuera de los casos autorizados por la ley, como en el caso examinado, no puede invocarse esa misma legalidad quebrantada para asilarse en la imposibilidad de celebrar contratos de trabajo donde la ley no lo permitiría, porque ello importaría contrariar el principio de juridicidad que debe gobernar los actos de la Administración, en el sentido que ésta es la primera llamada a respetar el bloque normativo fundamental.

El Derecho no puede amparar la desprotección o precariedad, cuando los servicios se prestan bajo subordinación o dependencia. Precisamente esto es lo que hace el fallo de instancia en tanto, por una parte y de manera acertada, reconoce la existencia de laboralidad y rechaza enmarcar el contrato en aquellos que regula el artículo 11 del DFL N° 29, pero no obstante ello, considera que el principio de legalidad impide establecer la existencia de relación laboral. Dicho de otro modo, el sentenciador constata que la demandada infringió el principio de legalidad al vincularse con el actor bajo un falso contrato a honorarios y no obstante ello se pretende que ese mismo principio vulnerado la proteja de asumir las consecuencias económicas de tal infracción, lo que no resulta aceptable.

Décimo: Que, por otra parte, la teoría de los actos propios que el fallo de instancia utiliza para reafirmar el yerro jurídico examinado, no tiene cabida en este asunto. En efecto, dicha



doctrina, que no se encuentra reconocida expresamente en nuestro ordenamiento positivo, obedece al principio general del derecho según el cual nadie puede obrar en contra de sus anteriores actuaciones, creadoras de una relación o situación de derecho que se han comprometido a respetar, de manera que en modo alguno sus consecuencias jurídicas pueden ser modificadas o extinguidas, obrando así en contra de la buena fe que debe presidir el cumplimiento de obligaciones válidamente contraídas. De lo dicho, puede fácilmente concluirse que dicha teoría supone contratantes que se relacionan en un plano de igualdad y a los que se les puede exigir un comportamiento que sea coherente con los documentos que han suscrito o los compromisos que han asumido. En el mundo laboral, en cambio, existe una profunda desigualdad entre los contratantes, lo que obliga a los trabajadores a prestar su consentimiento –más aparente que real- a todo tipo de pactos y cláusulas abusivas como única forma de acceder o mantener un empleo que les permita asegurar su subsistencia y la de su familia. En el caso que se examina, la contratación del actor exigía que éste se sometiera a un falso contrato a honorarios como condición para otorgarle el empleo, de manera que de dicha decisión –carente de libertad contractual- no se pueden derivar consecuencias negativas para el trabajador, en tanto no estuvo en condiciones de obrar de un modo distinto.

Undécimo: Que atento lo razonado, a juicio de esta Corte, el tribunal de la instancia, al rechazar la pretensión de la parte demandante en cuanto al reconocimiento de la existencia de relación laboral, ha cometido el yerro que se denuncia y ello llevará a acoger el recurso de nulidad y dictar sentencia de reemplazo, en la medida que la infracción cometida ha tenido -como se ha visto- influencia sustancial en el fallo atacado.



Por tales consideraciones y, atendido, además, lo dispuesto en los artículos 477 y 479 del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el recurso de nulidad deducido por la abogada Paula Urzúa Troncoso, en representación de la parte demandante, contra la sentencia definitiva de veintiocho de octubre de dos mil veinte, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, en los autos Rit T-129-2020, fallo que es nulo y que se reemplaza por el que se dicta a continuación.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la ministra Nancy Bluck Bahamondes.

NºLaboral - Cobranza-433-2020.



Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Concepción integrada por los Ministros (as) Juan Villa S., Carola Rivas V., Nancy Aurora Bluck B. Concepcion, trece de enero de dos mil veintiuno.

En Concepcion, a trece de enero de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>