



EN LO PRINCIPAL: Deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

PRIMER OTROSI: Acompaña documentos que indica.

SEGUNDO OTROSI: Solicita suspensión del procedimiento.

TERCER OTROSI: Acredita personería y asume patrocinio y poder.

CUARTO OTROSI: Señala forma de notificación.

EXCELENTÍSIMO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ELADIO CUADRA VACCA, cédula nacional de identidad N°15.679.342-6, abogado, domiciliado para estos efectos en Avenida Angamos N° 601 de Antofagasta, actuando en representación según se acreditará de la **UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA**, Corporación de Derecho Público para estos efectos del mismo domicilio, a VS. Excma., con respeto digo:

Que, en la representación que invisto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 N° 6 de la Constitución Política de la República, vengo en interponer requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, **en contra de la letra e) del artículo 41 de la Ley N° 21.094 sobre Universidades del Estado y artículo 44 incisos segundo y tercero de la Ley N° 21.091 de Educación Superior**, por cuanto la aplicación concreta de estos preceptos legales en el proceso **causa rol N° 34.631-2021 por unificación de jurisprudencia ante la Excelentísima Corte Suprema de Justicia caratulada "Cornejo con Universidad de Antofagasta"** infringe los artículos 6 y 7 y el artículo N° 19 N° 2 de la Constitución Política de la República.

ANTECEDENTES DEL PROCESO.

Requirente: Universidad de Antofagasta

Normas Impugnadas: artículos 41 letra e) de la Ley N° 21.094 sobre Universidades del Estado y artículo 44 incisos segundo y tercero de la Ley N° 21.091 de Educación Superior.

Proceso pendiente causa Rol 34.631-2021 Excma. Corte Suprema, recurso de unificación de jurisprudencia con incidencia en causa rit rol IC 364-2020 (laboral – cobranza) de la Ittma. Corte de Apelaciones de Antofagasta (recurso de nulidad) y rit O-1459-2019 del Juzgado del Trabajo de Antofagasta.

Tribunal: Excma. Corte Suprema de Justicia

Gestión Pendiente: Declaración de admisibilidad del recurso de unificación de jurisprudencia en revisión en Sala en cuenta conforme al artículo 483-A del Código del Trabajo y posterior sentencia del recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto.

I.- SÍNTESIS DE LA GESTIÓN PENDIENTE EN QUE INCIDE EL PRESENTE REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD.

I a) ANTECEDENTES GENERALES SOBRE LA CAUSA EN CUESTIÓN.

El demandante, académico contratado bajo prestación de servicios a honorarios Sr. Marcelo Cornejo Alaniz demanda a la Universidad de Antofagasta por declaración de relación laboral vigente y cobro de prestaciones en causa rit O-1459-2019 del Juzgado del Trabajo de Antofagasta.

El demandante señala que desde el año 2012 al menos habría ingresado a cumplir funciones a la Universidad de Antofagasta siempre en el Departamento Biomédico de la Facultad de Ciencias de la Salud. Indica que tendría dos contratos "de media jornada" uno por labores de docencia y otro por investigación, labores que habría ejecutado desde su ingreso a la Universidad de forma continua e ininterrumpida y que serían en verdad en los hechos una jornada laboral completa por 44 horas semanales.

Indica que su remuneración mensual líquida total es por la suma de \$1.850.000 mensuales.

Señala que conforme al principio de primacía de la realidad se reúnen todos los elementos para acreditar una relación laboral en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo. Indica que existen elementos de sujeción a instrucciones de jefaturas, cumplimiento de horarios de asistencia controlados, pago de una cantidad periódica como contraprestación, asistencia y representación de la Institución en actividades y publicaciones, entre otros factores.

Señala que los convenios a honorarios que ha suscrito con la Universidad son en verdad intentos de encubrir una relación laboral.

Exige en razón de lo anterior, que se declare la existencia de una relación laboral vigente; que se declare el derecho al pago mensual de remuneraciones y que se adeudan cotizaciones de AFP, salud, seguro de cesantía y accidentes de trabajo

ordenando su pago y que se ordene a esta parte escriturar un contrato de trabajo más el pago del feriado por años 2016-2017 y 2017 a 2018, todo con los reajustes e intereses legales.

I **B.- RESUMEN DE LA POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA.** Esta demandada opuso en primer lugar la excepción de incompetencia del Tribunal, puesto que los convenios que unieron a la demandante con mi representada fueron todos de carácter civil y no laboral, bajo la fórmula de convenios a honorarios sucesivos conforme al artículo 11 inciso segundo del Estatuto Administrativo Ley N° 18.834 y conforme al artículo 48 de la Ley N° 21.094.

Ya en cuanto al fondo, junto con reproducir los argumentos de la excepción, se alegó que mi mandante es una entidad pública, regida por la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales y por el Decreto con Fuerza de Ley N° 148 de 1982 del Ministerio de Educación que aprueba el Estatuto de la Universidad de Antofagasta. Además en cuanto a temas de personal le es aplicable supletoriamente la Ley N° 18.834. En tal sentido, como entidad pública se rige por toda una normativa especial que permite la contratación bajo modalidad a "honorarios".

Se planteó la distinción en cuanto al régimen imperante antes de la Ley N° 21.094 de 5 de junio de 2018, indicando que en el antiguo sistema todas las contrataciones a honorarios podían realizarse aplicando el artículo 11 inciso segundo del Estatuto Administrativo que permite contratar a profesionales para cometidos específicos que deben estar delimitados en cada contrato. De ese modo, todas las contrataciones anteriores a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.094 se rigieron por dicha norma y en base a ella se celebraron los convenios que unió a la Universidad con el actor (períodos 2012-2018).

Con posterioridad al 5 de junio de 2018, es decir, para los contratos cuya vigencia comenzaron en enero del 2019 se celebraron todos los convenios bajo el artículo 48 de la nueva Ley de Universidades Estatales en tanto esta permite contratar "a honorarios" para actividades accidentales y no habituales de la Institución, calificación que se dio a los cometidos que se entregaría al actor.

Como ejemplo de esto hizo presente que varias de las contrataciones que mantuvo y mantiene el demandante correspondían a proyectos definidos en base a fondos no propios sino que ministeriales y por lo tanto limitados y no permanentes en el tiempo. Y de este modo, no habituales.

Esta demandada también planteó que de hecho, siguiendo el marco regulatorio propio que rige a las Casas de Estudio estatales, ha dictado en base a la Autonomía

Universitaria sendos actos administrativos que han establecido la normativa interna propia de los académicos, dictando un Reglamento del Académico y un Reglamento de Procedimiento de Nombramiento de los Académicos. Estas normas consagran claramente el carácter de público de dichos cargos y establecen un procedimiento reglado para regular su ingreso, procedimiento que es por regla general de carácter concursal.

En tal lógica no habría relación laboral.

Y además se hizo presente que a las Universidades Públicas como lo es mi representada no se encuentran facultadas legalmente para celebrar contratos de trabajo. Lo anterior, por cuanto la demanda versa sobre una relación contractual vigente con el Sr. Cornejo bajo convenio a honorarios.

En razón de lo anterior, la Universidad de Antofagasta tampoco está facultada al pago de ninguna prestación que tenga origen en la normativa laboral tales como remuneraciones y las cotizaciones de salud, previsión social y seguro de cesantía. De hecho, se invocó la jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema que ha entendido que mientras existe una relación contractual vigente entre un particular y una institución pública, aun cuando se haya declarado que la relación es laboral, dicha declaración rige para lo futuro estando amparada en la presunción de legalidad del acto administrativo y en la legítima duda que ello provocaba para el organismo la verdadera naturaleza de la vinculación.

I.C SENTENCIA DEL JUZGADO DEL TRABAJO.

1.- Entre los considerandos SÉPTIMO y DÉCIMO el Tribunal decide dejar la resolución de la excepción de incompetencia junto con la determinación del fondo del asunto.

2.- Ya en el fondo, el sentenciador entre los considerandos DÉCIMO QUINTO al VIGÉSIMO TERCERO indicó que a su juicio, se presentaron antecedentes probatorios que en la especie permitieron demostrar que concurren los elementos propios de una relación laboral, desde que razonó que se presentaban todos los factores necesarios para establecer su concurrencia.

3.- Sin embargo, anticipamos que entre los considerandos **VIGÉSIMO SEXTO** y **TRIGÉSIMO SÉPTIMO** se realizó el análisis por el cual se aceptó **la posibilidad de que las Universidades Públicas mantengan personal mediante una relación regida por las reglas del Código del Trabajo y en razón de aquello sean obligadas a escriturar un contrato de trabajo y pagar cotizaciones previsionales y de salud.**

Dice el fallo en esta parte:

“VIGÉSIMO SEXTO: Que, la defensa de la demandada se funda en lo dispuesto en el Artículo 48 de la Ley 21.094 en cuanto establece: **“Contratación para labores accidentales y no habituales. Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.”**

Así, señala que al no resultarle aplicable las reglas del Estatuto Administrativo, tampoco resultarían aplicables, de manera supletoria, las normas del Código del Trabajo, conforme al tenor del artículo 1° incisos ,primero y segundo de dicho cuerpo legal, y, que por otro lado, la referida ley, complementada con la regulación propia de la Universidad, contempla la forma de vinculación entre las Universidades y su personal, la cual es a través del personal de planta y las contrataciones, con las diversas clasificaciones que se le otorgan a los docentes, no existiendo en consecuencia, norma alguna que permita la contratación bajo las reglas del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, respecto de dicha alegación formulada por la demandada, cabe precisar, que la norma que al apreocer (SIC) extraña, se encuentra contenida en la propia Ley 21.094, particularmente en el artículo 41 que nos indica: **“Control y fiscalización de la Contraloría General de la República. Las instituciones de educación superior del Estado serán fiscalizadas por la Contraloría General de la República, de acuerdo con su Ley Orgánica Constitucional.**

Con todo, quedarán exentas del trámite de toma de razón las materias que a continuación se señalan:

e) Contrataciones bajo el Código del Trabajo cuya remuneración mensual bruta no supere las 35 unidades tributarias mensuales.”

Es decir, en un principio, es la propia normativa invocada por la demandada, para efectos de establecer la imposibilidad de que las universidades del Estado

suscriban contrato conforme a las reglas del Código del Trabajo, la que precisamente señala lo contrario a dicha tesis.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, también puede construirse la tesis normativa que extraña la demandada, en base las diversas disposiciones (SIC) contenidas en leyes que regulan la educación, (SIC) así, principiando con un análisis de la Ley 21.091, Sobre Educación Superior, se puede iniciar la construcción del sustento en base a texto escrito de la pretensión de la demandante (SIC), en base a las siguientes disposiciones:

Aquellas que nos entrega la integración del Sistema de Educación Superior, contenido en el Artículo 4, que señala: **“El Sistema de Educación Superior está integrado por el conjunto de organismos y servicios públicos con competencia en materias de educación superior, así como por las instituciones de educación superior, y busca cumplir con las normas y principios establecidos en la ley.**

El Sistema es de provisión mixta, y se compone por dos subsistemas: el universitario y el técnico profesional. El subsistema universitario lo integran las universidades estatales creadas por ley, las universidades no estatales pertenecientes al Consejo de Rectores, y las universidades privadas reconocidas por el Estado.”

Las disposiciones relativas al objeto, funciones y atribuciones de la Superintendencia de Educación, particularmente contenidas en el Artículo 19 y 20, **“El objeto de la Superintendencia será fiscalizar y supervigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan a las instituciones de educación superior en el ámbito de su competencia. Le corresponderá también fiscalizar que las instituciones de educación superior destinen sus recursos a los fines que les son propios de acuerdo a la ley y sus estatutos.**

Artículo 20.- Serán funciones y atribuciones de la Superintendencia:

a) Fiscalizar, en el ámbito de su competencia, que las instituciones de educación superior, sus organizadores, controladores, miembros de la asamblea o asociados, socios, propietarios, fundadores, representantes legales y quienes ejerzan funciones directivas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 72, según corresponda, cumplan con las normas aplicables vigentes.

e) Ejercer las atribuciones que le correspondan de conformidad a lo dispuesto en la ley N° 20.800.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, siguiendo con la construcción señalada, y conforme a la última norma citada, esto es la Ley 20.800, ésta en su artículo 2°, señala en relación al ámbito de aplicación lo siguiente: **“Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las Instituciones de Educación Superior autónomas, de aquellas contempladas en el artículo 52, letras a), b) y c) del decreto con fuerza de ley N°2, de 2009, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°20.370 con las normas no derogadas del**

decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Educación, en adelante decreto con Fuerza de ley N°2.”.

El citado artículo 52 indica **“El Estado reconocerá oficialmente a las siguientes instituciones de educación superior:**

a) Universidades;

b) Institutos profesionales;

c) Centros de formación técnica.

TRIGÉSIMO: Que, respecto de las funciones de la Superintendencia, que conforme a lo transcrito le toca supervigilar la actividad de todas las Universidades, incluida la demandada, tenemos disposiciones que nos permiten establecer la posibilidad de que las instituciones estatales puedan contratar conforme al Código del Trabajo, particularmente en las normas que regulan la tramitación de reclamos de que deba conocer la misma, conforme al artículo 40 de la Ley 21091, que señala: **“La Superintendencia recibirá los reclamos y denuncias que se le formulen y que se refieran a materias de su competencia, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.”**

Por su parte, y en relación a la tramitación de los reclamos, encontramos el artículo 44 que señala: **Formulados los cargos a una institución de educación superior, o una vez sancionada o absuelta, no podrá tomar ningún tipo de represalia en contra del denunciante, cualquiera sea la forma en la que éste se relacione con la institución, cuestión para la cual la Superintendencia arbitrará todas las medidas que sean necesarias de acuerdo a las facultades que le confiere la ley.**

Se considerarán represalias, especialmente, el despido injustificado, traslado, degradación de funciones, la cancelación de la matrícula por causales que no estén contempladas en el reglamento de la institución, reprobación arbitraria de asignaturas, y cualquier otro hecho u omisión sin justificación suficiente, arbitraria o desproporcionada, que constituya una denigración u hostigamiento en contra del denunciante.”

Pues, se podría concluir que al hablar de despido injustificado, se hace referencia a una relación laboral, aun cuando, por la extensión de las instituciones fiscalizadas, puede entenderse referida a las universidades de las denominadas privadas, con lo cual se destruye esta construcción, no obstante, nos encontramos en este análisis, con el inciso final del artículo 44 en comento, que señala: **“Para el caso de instituciones de educación superior estatales, sus funcionarios, incluidos quienes presten servicios mediante un contrato a honorarios o del Código del Trabajo, que formulen denuncias previstas en este artículo, gozarán de los derechos previstos en el artículo 90 A del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, en lo que sea aplicable.”**

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, en consecuencia, conforme al análisis desarrollado, no existe, al menos para este sentenciador, la imposibilidad normativa que impida a la demandada Universidad de Antofagasta, mantener personal con sujeción a las normas del Código del Trabajo, toda vez, que la misma se obtiene de una construcción e integración de normas contenidas en diversas disposiciones que regulan a las instituciones de educación superior, pero, abunda a ello, el hecho de existir texto expreso respecto de los cuales se puede concluir en idéntico sentido, a saber, artículo 41, letra e) de la Ley 21094 y artículo 44 de la Ley 21091.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en consecuencia, conforme al análisis de los antecedentes, conforme a lo consignado en los considerandos precedentes, no cabe sino concluir, que el vínculo que une a la Universidad de Antofagasta y el señor Marcelo Cornejo Alaniz, es de índole laboral, al darse todos y cada uno de los presupuestos materiales para ello, y, que dicha relación resulta pertinente normativamente, particularmente por lo dispuesto en los artículos 41, letra e) de la Ley 21094 y artículo 44 de la Ley 21091, por lo que se acogerá la demanda, declarando la existencia de una relación laboral, en la forma y condiciones que se señalaran en lo sucesivo del fallo.

TRIGÉSIMO CUARTO: Que, en relación a lo demandado, a título de pago de cotizaciones previsionales por todo el periodo laborado por el actor, cabe consignar, que conforme lo ha indicado por la demandada, y, de acuerdo al criterio sostenido por la Excelentísima Corte Suprema, se debe rechazar la misma, argumentando para ello, que aun cuando pueda entenderse que es factible determinar en juicio que un vínculo entre un prestador de servicios y un Órgano público es laboral, el referido vínculo nace con la sentencia firme con efecto declarativo, rigiendo lo sucesivo y no pudiendo configurarse una hipótesis de incumplimiento de parte de la Institución, pues durante el vínculo existió la legítima duda respecto de la efectiva naturaleza de la relación que los unió, basado en la presunción de legalidad del convenio aprobado por acto administrativo.

TRIGÉSIMO QUINTO: Que, sobre este punto, concuerda este Magistrado con el criterio sostenido por la Excelentísima Corte Suprema, en causa Rol 1451-2019, sobre la base que respecto de las obligaciones previsionales, **“teniendo la relación de las partes su origen, en contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado – entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575–, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento (refiriéndose a la nulidad del despido), cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios la existencia de una relación laboral, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.”**

TRIGÉSIMO SEXTO: Que, no obstante ello, cabe precisar, que lo resolutorio Litis, no guarda relación con la petición de nulidad del despido, en cuanto no lo ha habido, sino que en la obligación de la demandada de enterar las cotizaciones previsionales del actor, durante el periodo en que se ha extendido la relación laboral, con lo cual, no hablamos de convalidación, ni con aquello consignado por la sentencia analizada de Unificación, en cuanto, **“los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido”**. Por lo que el análisis deberá ser diverso.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, en este sentido, no debemos olvidar la regla contenida en el artículo 3° de la Ley de la Ley N° 17.322, que en su inciso 2° expresa: **“Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiese omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden.”**

Por este motivo, se accederá a la demanda, por este capítulo, ordenando el pago íntegro y total de las cotizaciones adeudadas, desde la fecha de inicio de la relación laboral que se declara.

Básicamente el Tribunal consideró que la alegación de imposibilidad legal de someter el régimen de personal de la Universidad de Antofagasta al Código del Trabajo no es tal por cuanto los artículos 41 letra e) de la Ley 21.094 y artículo 44 incisos segundo y tercero de la Ley 21.091 reproducidos lo permitirían a lo menos, de manera indirecta. Para el Tribunal existe la “posibilidad” que las Universidades estatales celebren pactos de trabajo. Por lo mismo, procedería se declare relación laboral y el pago de las prestaciones asociadas. Este es, a nuestro juicio, un error jurídico y el antecedente de la discusión jurídica objeto del presente requerimiento.

I.D. DEL RECURSO DE NULIDAD INTERPUESTO CAUSA ROL IC 364-2020 (LABORAL-COBRANZA) DE LA ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA.

Frente a esta sentencia se dedujo recurso de nulidad por esta parte demandada. Se invocó la causal de nulidad referida a infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo del 477 del Código del Trabajo por 3

situaciones que se invocaron dentro de esta causal que la configuran a juicio de esta parte:

-Infracción por no aplicación del artículo 42 de la Ley N° 21.094 Ley de Universidades Estatales; del artículo 57 del Decreto con Fuerza de Ley N° 148 de 1982 Estatuto de la Universidad de Antofagasta y del artículo 162 letra a) de la Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo en relación este último con el artículo 43 de la ley N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado.

Todos en relación con los artículos 1, 3 letras a) b) y c) y 11 de la Ley N° 18.834; artículos 2, 41 letra e), 43 y 48 de la Ley 21.094; artículo 5° del DFL N° 148 de 1982 y artículo 44 de la Ley 21.091- Ley de Educación Superior, también vulnerados.

Lo anterior, por cuanto el Tribunal incurrió en falsa aplicación de la ley pues dejó de usar las 3 primeras normas enunciadas que eran las que debían ser efectivamente aplicadas conforme a la ley y por el contrario ha empleado malamente otras que no corresponden al caso en comento.

-Además de lo ya señalado y del mismo modo indicado en el análisis anterior, el criterio del Tribunal dejó de aplicar al caso en comento la norma correcta, esta es, el artículo 2° de la Ley N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado en relación con los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, todas disposiciones también infringidas.

-Y en consecuencia, todo termina vulnerando además el tenor del artículo 1 del Código del Trabajo, que también debió haber sido aplicado al caso concreto en desmedro de las normas incorrectamente invocadas en el fallo. Ello en relación con el artículo 11 de la Ley N° 18.834 y 48 de la Ley N° 21.094 que debieron ser usados.

- Sentencia de la Ilma. Corte de Apelaciones de Antofagasta que rechazó el recurso de nulidad planteado.

Tras un largo período de estudio, la sala rechazó el recurso interpuesto por esta parte.

Básicamente, el Tribunal de alzada avaló el criterio del Juez a quo entendiéndose que simplemente por el sólo hecho de cumplir indicios de relación laboral se han excedido los límites legales para contratar bajo modalidad prestación de servicios a honorarios y por primacía de la realidad existiría relación laboral. Por este motivo, pese a toda la normativa especial invocada por esta parte la Universidad está facultada para contratar por Código del Trabajo y de hecho así lo habría realizado.

Indicó el fallo de esta ltima. Corte en cuestión en sus considerandos destacados:

“OCTAVO: Que en consecuencia, encontrándose establecido en el factum del fallo impugnado que en el caso sub lite se dan los requisitos o elementos de una relación laboral regida por el Código del Trabajo, y la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, en los términos ya transcritos, conforme lo asentado por la jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema, sólo cabe concluir que la sentencia aplica acertadamente los artículos 7 y 8 inciso primero del Código del Trabajo, al calificar jurídicamente que la relación laboral existente entre el actor y la demandada fue de carácter laboral.

NOVENO: Aunque en el caso de autos no estamos en presencia de una persona natural contratada a honorarios por una municipalidad, sí lo estamos ante una Institución de Educación Superior del Estado, esto es, ante una universidad estatal que integra los órganos de la administración del Estado, como postula el propio recurrente en su arbitrio, razón por la cual reúne los presupuestos para hacerle aplicable el fallo de unificación antes transcrito, que dada su especial naturaleza contiene directrices que deben informar la decisión de los tribunales inferiores en aquellas materias que han sido objeto de su análisis y resolución como es el caso de autos, particularmente en tanto sienta “jurisprudencia” sobre la materia, fuente del Derecho que no puede ser desoída por un tribunal de Derecho como lo es esta Corte.

El recurrente invoca en su recurso, en apoyo de su tesis, la sentencia de fecha 15 de abril de 2019, pronunciada por esta Corte en los autos sobre recurso de nulidad laboral rol IC N°392/2018. Sin embargo, tal doctrina ha sido desplazada por la asentada en un fallo posterior sobre la misma materia, pronunciado con fecha 18 de noviembre de 2020, en los autos sobre recurso de nulidad laboral N°298/2020, al alero de la sentencia de unificación de jurisprudencia parcialmente transcrita en el considerando Séptimo precedente.

DÉCIMO: Por lo razonado, la sentencia recurrida se ajusta a Derecho y al mérito de autos, y no ha incurrido en el vicio de nulidad que se le reprocha...”

I.e. RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA.

Así las cosas, esta Corporación se alzó en recurso de unificación de jurisprudencia contra este fallo que mantiene el criterio a nuestro parecer errado del Tribunal de la Instancia, dando origen a la causa en la que existe la gestión pendiente hoy invocada.

Puntualmente se ha requerido la unificación y se ha planteado la contradicción entre el fallo citado dictado en esta causa y otra sentencia rol IC reforma laboral 392-2018 de 15 de abril de 2019 de la misma Itma. Corte de Apelaciones de Antofagasta que rechazó una demanda laboral de un prestador de servicios a honorarios justamente planteando que las instituciones públicas carecen de facultad legal expresa para poder celebrar tales contratos. Y por este motivo, resulta jurídicamente imposible que los contratos celebrados oculten una relación laboral encubierta.

Estos argumentos de este criterio que opinamos acertado están unidos a nuestra fundamentación relativa al porque la aplicación de las normas impugnadas al caso concreto es inconstitucional, por lo que lo expondremos un poco más adelante.

II.-PRECEPTOS LEGALES CUYA INAPLICABILIDAD SE SOLICITA

La letra e) del artículo 41 de la Ley N° 21.094 sobre Universidades del Estado y artículo 44 incisos segundo y tercero de la Ley N° 21.091 de Educación Superior. Estos disponen:

Ley N° 21.094. Artículo 41.- Control y fiscalización de la Contraloría General de la República. Las instituciones de educación superior del Estado serán fiscalizadas por la Contraloría General de la República, de acuerdo con su Ley Orgánica Constitucional.

Con todo, quedarán exentas del trámite de toma de razón las materias que a continuación se señalan:

e) Contrataciones bajo el Código del Trabajo cuya remuneración mensual bruta no supere las 35 unidades tributarias mensuales.

Ley N° 21.091. Artículo 44 incisos segundo y tercero.- Formulados los cargos a una institución de educación superior, o una vez sancionada o absuelta, no podrá tomar ningún tipo de represalia en contra del denunciante, cualquiera sea la forma en la que éste se relacione con la institución, cuestión para la cual la Superintendencia arbitrará todas las medidas que sean necesarias de acuerdo a las facultades que le confiere la ley.

Se considerarán represalias, especialmente, el despido injustificado, traslado, degradación de funciones, la cancelación de la matrícula por causales que no estén contempladas en el reglamento de la institución, reprobación arbitraria de asignaturas, y cualquier otro hecho u omisión sin justificación suficiente, arbitraria o desproporcionada, que constituya una denigración u hostigamiento en contra del denunciante.

Para el caso de instituciones de educación superior estatales, sus funcionarios, incluidos quienes presten servicios mediante un contrato a honorarios o del Código del Trabajo, que formulen denuncias previstas en este artículo, gozarán de los derechos previstos en el artículo 90 A del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, en lo que sea aplicable.

Los preceptos son normas jurídicas de rango legal, para los efectos del requisito de admisibilidad previsto en el artículo 93 N° 6 de la Constitución Política de la República y en el artículo 84 N° 4 de la Ley N° 17.997, Ley Orgánica constitucional del Tribunal Constitucional.

III.- CARÁCTER DECISIVO DE LAS NORMAS LEGALES CUESTIONADAS

En la gestión pendiente en que incide el presente requerimiento de inaplicabilidad es muy probable que los preceptos legales impugnados sean aplicados.

Ya se veía que las normas en cuestión fueron aquellas que permitieron al Tribunal de la Instancia entender que existía la factibilidad jurídica que las Universidades del Estado pudiesen contratar por el Código del Trabajo y por tal motivo rechazar los argumentos de la defensa.

El Tribunal de Alzada, aun cuando se invocó que existía un vicio de nulidad plausible sobre el punto en cuestión desechó el argumento de esta Universidad, ratificando con su sentencia las apreciaciones del Juzgado del Trabajo.

La problemática de fondo de este requerimiento y que incide en el fondo de la cuestión debatida en la Corte Suprema es si las Universidades Públicas en tanto son entidades de la Administración del Estado y sujetas a normativa especial pueden o no contratar bajo las reglas del Código del Trabajo, en la lógica que el juicio que nos ocupa se refiere a una relación contractual que está vigente a día de hoy con el demandante. Es decir, que será consecuencia directa de este juicio que si se mantiene el criterio del Juzgado del Trabajo, la Universidad de Antofagasta deberá suscribir un contrato de trabajo con el actor, situación inédita hasta hoy y que a juicio de esta parte es improcedente y atentatorio de la Carta Fundamental.

Y así la discusión que se ventila en el Máximo Tribunal y que se propone unificar apunta directamente al criterio que se discute y cuyo argumento principal radica en la interpretación y aplicación que se ha dado en la causa a los artículos en cuestión, pues son esas normas las que han llevado a los Tribunales que han fallado en la causa a sostener el razonamiento que hemos criticado como hemos revisado.

A mayor abundamiento, veremos que el fallo de contraste que se busca defender ante el Tribunal de Unificación corresponde a aquel dictado en causa en causa rol IC reforma laboral 392-2018 de 15 de abril de 2019 de la I. Corte de Apelaciones de Antofagasta que incide directamente en la problemática y que resolvió en recurso de nulidad en lo pertinente a propósito de las prestaciones de servicios a honorarios en la Administración Pública (lo destacado es de este recurrente):

“SÉPTIMO: Que, efectivamente, el Código del Trabajo en su artículo 1º establece el marco regulatorio de la legislación laboral general del Estado de Chile, haciéndola aplicable a todos los empleadores y trabajadores, más sus leyes complementarias, pero se establece una excepción –entre otros- a los funcionarios de la administración del Estado centralizada y descentralizada, que se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, como también a aquellos trabajadores de dicha administración, en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos

estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a los estatutos específicos o especiales como sería la Ley 20.529.

En efecto, siguiendo lo señalado por el profesor de Derecho Administrativo de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Sr. Alejandro Cárcamo puede sostenerse que la primera parte se centra en el contrato a honorarios para rematar con el régimen a contrata. En su opinión, el análisis de la situación anterior debe hacerse desde la perspectiva del derecho público administrativo. Ya que parece de toda lógica que ésta sea la forma correcta de enfocar el asunto, desde el momento en que la Función Pública –como objeto de estudio y regulación siempre ha pertenecido al derecho administrativo y no al derecho laboral. “La forma de aproximarse a la revisión del tema no es baladí, ya que el derecho administrativo trabaja con categorías y principios muy distintos a aquellos que utiliza el Derecho del Trabajo. Mientras algunos principios claves en el derecho del trabajo son el principio protector y el principio de primacía de la realidad, el derecho administrativo utiliza en su regulación categorías como el interés público, el interés general o la utilidad pública. Mientras en el derecho del trabajo se intenta equilibrar una relación jurídica naturalmente desigual entre empleador y trabajador; en el derecho administrativo la relación de desigualdad entre el Estado y los particulares –en todo ámbito es parte esencial del modelo o estructura de regulación, justificado precisamente en el interés público o interés general que el primero busca satisfacer. Esto legitima entonces un tratamiento diferenciado de aquellas temáticas que forman parte del derecho administrativo, a aquellas que pertenecen a otras disciplinas del derecho. Es por ello, que la doctrina administrativa consigna como una característica del Derecho Administrativo el de su originalidad, ya que ‘... es una disciplina jurídica que tiene su propio cuerpo proposicional y doctrinal, sus propias normas y principios, de manera que no reconoce relación de especialidad respecto del derecho común o general...’ (PANTOJA, Rolando. El Derecho Administrativo. Concepto, características, sistematización y prospección. Editorial Jurídica de Chile. Segunda Edición Actualizada. Pág. 87). Es decir, contempla regulaciones propias y especiales en diversos ámbitos, como por ejemplo, en contratación administrativa; en dominio público; en responsabilidad patrimonial del Estado; y, también, en función pública. Así, parece importante resaltar, que el empleo público no es una situación de hecho carente de regulación y que, por lo mismo, debiera ser absorbida fácil y livianamente por el derecho del trabajo. Muy por el contrario, la función pública entendida desde una perspectiva subjetiva como el conjunto de funcionarios – elemento o recurso humano- y el régimen jurídico que les resulta aplicable (Véase. Bermúdez, Jorge. Derecho Administrativo General. Thomson Reuters. Tercera Edición Actualizada. Pág. 435), encuentra profusa regulación en el derecho administrativo, no pudiendo entonces, desatenderse dicha reglamentación particular. Ha de tenerse presente previamente que a nivel de derecho comparado existen dos grandes modelos de función pública que se contraponen (Véase. Bermúdez, Jorge. Derecho Administrativo General. Op. Cit., págs. 436-437). Por un lado, el modelo abierto o anglosajón, en el cual no existe la noción de

estatuto administrativo ni de carrera funcionaria, siendo el régimen aplicable a los funcionarios públicos el mismo que rige para el sector privado. Por el otro, el modelo cerrado o continental europeo que es al cual adscribe nuestro país –al menos formalmente-, donde existe carrera funcionaria, es decir, un sistema de regulación integral del empleo público, contenido en un estatuto jurídico especial que asegura el derecho a la estabilidad en el cargo y el derecho a la promoción o ascenso, regulándose desde el ingreso a la Administración del Estado, los deberes y derechos funcionarios, la responsabilidad administrativa, hasta las causales de cesación de funciones –artículo 15 Ley N° 18.575-. Para nosotros entonces, el Código del Trabajo opera como un estatuto administrativo especial (Dicts. 27.438/1957 – 84.931/1972 - 680/1992). El problema se presenta dado que este modelo cerrado o continental europeo de función pública en la práctica se ha desnaturalizado, desde el momento en que el personal de planta en la Administración del Estado es proporcionalmente escaso, en relación a los empleados a contrata y las personas contratadas a honorarios. ¿Cuál es entonces la razón de analizar la situación de las personas contratadas a honorarios por la Administración Pública, un tema hasta hace algún tiempo muy poco atractivo en nuestro medio jurídico nacional pero que en la actualidad está plenamente vigente? Fundamentalmente, un conjunto de pronunciamientos de la Cuarta Sala de la Excm. Corte Suprema que han generado este fenómeno denominado como “laboralización de los contratos a honorarios de la Administración Pública”, lo que se traduce en aplicar las normas e instituciones del Derecho del Trabajo a las personas vinculadas a través de este tipo de contratos con la Administración del Estado. En regulación de las personas contratadas a honorarios por la Administración del Estado, tanto el artículo 11 de la Ley N° 18.834, como el artículo 4° de la Ley N° 18.883, autorizan a la Administración del Estado para contratar a personas sobre la base de honorarios. La Contraloría General de la República ha definido el contrato a honorarios como “un mecanismo de prestación de servicios que permite a la Administración del Estado, contar con la asesoría de especialistas en determinadas materias, siempre que se trate de realizar funciones propias del respectivo servicio, cuando presenten carácter de ocasional y no habitual, o presentándolo, se hallen circunscritas a cometidos específicos del servicio” (Dict. 16.220/1982). Los requisitos para proceder a dicha contratación que imponen las normas citadas, las cuales son de similar tenor, son los siguientes: a) Profesionales y técnicos de educación superior; expertos en determinadas materias; extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, o b) Personas para la prestación de servicios que impliquen cometidos específicos, aunque se trate de labores no accidentales y habituales de la institución, debiendo en todo caso, según la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, ser ‘labores puntuales, claramente individualizadas y delimitadas en el tiempo’ (Dicts. 713/2011 – 70.929/2012 – 493/2014). Las personas contratadas a honorarios, según lo ha señalado la Contraloría y la doctrina, no tienen la calidad de funcionarios públicos, motivo por el cual no se les aplican las normas del Estatuto

Administrativo, sino que quedan regidos por las reglas de sus respectivos contratos y, supletoriamente, por las normas del Código Civil (Dicts. 52.084/2007 – 43.368/2012 – 53.903/2004). No obstante lo anterior, la misma Contraloría General de la República, a partir de lo prescrito en el artículo 8° de la Constitución Política, les reconoce la calidad de servidores públicos o estatales (Dicts. 86.190/2013 – 493/2014), ya que desempeñarían una función pública. Lo anterior, es para efecto de hacerles aplicables las normas generales y especiales sobre probidad administrativa. En cuanto a la problemática de fondo, la regulación que el legislador realiza, en lo relativo a las personas contratadas a honorarios –en los artículos 11 de la Ley N° 18.834 y 4 de la Ley N° 18.883-, según lo ha sentenciado el Tribunal Constitucional, en conocimiento de requerimientos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, es ajustada a la Carta Fundamental –STC Rol N° 2096-11-INA, 2097-11-INA, 2098-11-INA, 2099-11-INA. Aplica principio de deferencia razonada. Por ejemplo, si un órgano administrativo requiere la elaboración de un informe en derecho; la realización de algún estudio determinado; el desarrollo de una capacitación, parece lógico recurrir al mecanismo del contrato a honorarios. El problema entonces, radica en el abuso que la Administración del Estado realiza de las contrataciones a honorarios, contratando a personas fuera de las restringidas hipótesis previstas en las normas en cuestión y con la absoluta pasividad de la Contraloría, manteniendo personas contratadas a honorarios, con la suscripción de sucesivos contratos sin solución de continuidad, permanentes e ininterrumpidos, por largos periodos, bajo lo que podría denominarse, desde la perspectiva del derecho del trabajo, como “subordinación y dependencia” –artículos 7° y 8° Código del Trabajo-. Dada la precaria situación jurídica de las personas contratadas a honorarios por la Administración del Estado en estas condiciones, es que mediante Proyecto de Resolución N° 256, de fecha 10 de Diciembre de 2014, un conjunto de diputados, solicitan a la Presidenta de la República, “subsana al corto plazo la situación de los contratados a honorarios, reconociéndoles un mínimo de derechos funcionarios que les permita acceder a una serie de beneficios que el resto de los trabajadores públicos gozan”. Y es que actualmente, según la Contraloría, las personas contratadas a honorarios solo gozan de los beneficios establecidos en su respectivo contrato (12.304/1996 – 28.235/2001 – 52.135/2002 – 29.501/2003 – 14.471/2004). . . .”**Los órganos de la Administración del Estado no tienen potestad, es decir, habilitación legal previa y expresa para celebrar un contrato de trabajo. Por lo anterior, es imposible que la Administración, tras un contrato de honorarios, pretenda disfrazar, esconder u ocultar una relación laboral, como sí ocurre en el sector privado. De este modo, al no gozar de autonomía de la voluntad, el órgano infringiría el principio de juridicidad –artículos 6 y 7 de la Constitución- el cual debe observar en su actividad permanentemente, al celebrar un contrato de trabajo. Luego, la tesis no explica cómo es posible que aplicando el principio de primacía de la realidad, pueda calificar como contrato de trabajo una relación a honorarios cuando éstos exceden los requisitos que las normas estatutarias prevén para proceder a dicha contratación, si en la “realidad” el órgano nunca estuvo facultado para celebrar ese contrato de trabajo. Esta es una grave inconsistencia,**

pudiendo ser calificada, como un acto de prestidigitación: el Tribunal le reconoce implícitamente al órgano una potestad que no le es atribuida expresamente por el legislador. Adicionalmente, sostiene el profesor Alejandro Cárcamo que el artículo 1° del Código del Trabajo no resulta aplicable a los contratados a honorarios por la Administración, ya que se está jurídicamente en presencia de un funcionario público como lo ha sostenido invariablemente la doctrina y la Contraloría. Luego, si consideráramos que sí son funcionarios o trabajadores públicos, aplicando el artículo 1° del Código del Trabajo –que es como pareciera entenderlo la Corte Suprema en los fallos citados–, las personas contratadas a honorarios tendrían como régimen especial, su contrato a honorarios y el Código Civil, siéndoles por tanto inaplicable las normas del Código del Trabajo o, al menos, no sería posible encuadrarlos en toda la normativa contenida en el Código del Trabajo, máxime, si como fue señalado por el Tribunal Constitucional en lo requerimientos citados precedentemente, “la persona se compromete voluntariamente a realizar estos servicios, sin reclamos, ajustándose a los derechos y obligaciones que emanan precisamente de sus contratos a honorarios” (Considerando cuarto STC Rol N° 2096-11-INA, 2097-11-INA, 2098-11-INA, 2099-11-INA). No es posible olvidar que la buena fe es un principio general del derecho, plenamente aplicable a las relaciones entre los particulares y el Estado. Desde esta dimensión, las personas contratadas a honorarios conocen desde un inicio la naturaleza y condiciones de su contratación, no requieren de concurso público para ser contratadas y en la gran mayoría de los casos perciben un honorario superior al que les correspondería si ingresaran a un cargo de carrera en calidad de titular –último grado de la planta respectiva- (Art. 17 Ley N° 18.834). De este modo, según el profesor, no cabría sino igualmente negar la aplicación del Código del Trabajo a las personas contratadas a honorarios, ya que, “en dichos casos conocidos por la jurisprudencia, no se trata de hacer efectivas, de modo subsidiario, ciertas reglas del Código Laboral a los funcionarios de un servicio público, en defecto de las disposiciones estatutarias a que ellos están sometidos, sino de encuadrar la situación de los actores a toda la normativa que contiene dicho Código, en circunstancias que sus servicios se ejecutaron merced a una modalidad prevista y autorizada por la ley que rige a ese organismo” (SCS Rol N° 4284-2007). Es decir, en estos casos no habría supletoriedad alguna, pese a que la norma del artículo 1° del Código del Trabajo refiere a que los funcionarios públicos regidos por estatutos o regímenes especiales, no quedan sujetos a las normas del Código del Trabajo, sino supletoriamente, en aquello que no sea contrario a su régimen especial. Finalmente, al entender como plenamente aplicable el Código del Trabajo a las personas contratadas a honorarios, implicaría entrar en contradicción con el artículo 15 de la Ley N° 18.575, el cual prescribe: “El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones”. Así, una ley común, no podría derogar o modificar normas contenidas en una Ley Orgánica Constitucional. En la situación de los empleos a contrata, el mismo predicamento anterior en orden a calificar como contrato de trabajo una relación no reconocida

formalmente como tal, se ha pretendido utilizar en los empleos a contrata por algunos Ministros de la Corte Suprema –Véase. SCS Roles N° 5509-2012; 5878-2012; 6326-2012-, sin que se haya impuesto, afortunadamente, esa tesitura, por ello estima que no cabe duda de que la norma del artículo 1° del Código del Trabajo impide la aplicación de sus disposiciones, ya que los empleados a contrata son funcionarios públicos y están sujetos al Estatuto Administrativo, teniendo derechos y deberes estatutarios, es decir, una regulación especial incompatible con las normas del Código laboral. Así, al calificar como contrato de trabajo un empleo a contrata que se ha extendido por largo espacio de tiempo, no existiría aplicación supletoria del Código del Trabajo, sino aplicación integral del mismo, olvidando la regulación especial y, por tanto, lo previsto en el artículo 1° del mismo Código Laboral.” Por último, la regulación que actualmente ofrece el derecho administrativo, concluye el profesor, “en lo relativo a la función pública, adolece de una serie de aspectos críticos que es necesario mejorar –piénsese en los excesivos empleos a contrata con cláusula ‘mientras sean necesarios sus servicios’; en la inexistencia de una regulación que reconozca derechos colectivos de tipo laboral a los funcionarios públicos; en la situación de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos al interior de la Administración del Estado; en la numerosa cantidad de personas contratadas a honorarios”. No obstante lo anterior, según mi parecer, dichas problemáticas deben ser abordadas desde el derecho administrativo –con sus normas y principios- y no generando un trasplante automático de las reglas e instituciones del derecho del trabajo. “La relación entre el Estado y el funcionario público no es idéntica a la relación entre el Empleador y el trabajador en el sector privado. En el derecho administrativo la relación de desigualdad o de supra-ordenación entre el Estado y los particulares no busca equilibrarse –como sí ocurre en el derecho del trabajo entre empleador y trabajador-. La relación de preeminencia del Estado sobre los particulares en el ámbito del derecho público administrativo encuentra su justificación en el interés general que el primero está llamado a satisfacer, en virtud de diversos mandatos constitucionales que no sólo obran como un límite al ejercicio del poder público, sino que también como mandatos de optimización de ciertos bienes o valores colectivos constitucionalmente legítimos y valiosos. Así, las mejoras necesarias de introducir en el ámbito normativo de la función pública –las cuales son evidentes-, deben hacerse desde el derecho administrativo, única manera de conciliar adecuadamente los derechos individuales de los funcionarios públicos y los intereses generales, el bien común de la colectividad, que está llamado a satisfacer la Administración del Estado. Importar soluciones improvisadas de manera automática desde el derecho del trabajo, por seductor que esto parezca, claramente no es una solución acertada, ya que es una disciplina jurídica que no sensibiliza con los valores y bienes tutelados por el derecho administrativo”.

OCTAVO: Que, finalmente, puede concluirse que el carácter supletorio del Código del Trabajo **no debe incluir la regulación del trabajo desempeñado por el**

demandante, desde que éste fue contratado justamente por un servicio público y, por ley se le ha entregado el carácter de empleado público, de manera que existiendo normas específicas que regulan la relación laboral existente entre la administración del Estado y el trabajador, en lo que dice relación específico con sus funciones, no discutida por las partes, en cuanto a la naturaleza de las mismas, no cabe sino hacer aplicable el Estatuto Administrativo y la Ley 20.529, como expresamente se ha dejado constancia, ya que en ella se encuentra definido el cargo público, las plantas del personal, el empleo a contrata y los niveles de jerarquía o jefaturas, al punto que no es posible aplicar supletoriamente el Código del Trabajo, porque dichas normas se bastan a sí mismas y por lo demás, incorporar las formas de despido del Código del Trabajo, en cuanto las causales, las justificaciones, improcedencias o situaciones indebidas, son completamente distintas a los aspectos estatutarios administrativos, que tienen exigencias muy polarizadas, desde que el funcionario titular solo puede ser exonerado mediante una resolución dictada por la autoridad que la ley contempla expresamente o como consecuencia de un sumario administrativo dispuesto por la autoridad competente y sustanciado por el funcionario público autorizado, mientras que los trabajos a contrata solo podrán terminar mediante resoluciones debidamente fundadas, que demuestren que el servicio no requiere de sus labores o se establezcan contrata transitorias, definidas en períodos preestablecidos, ya que los recursos estatales son muy limitados y se requieren partidas específicas para efectuar el pago, por lo tanto, esta regulación especial estatutaria va por sobre las normas del Código del Trabajo. Distinto es el caso de situaciones no reguladas, como de todos conocidas, por ejemplo, las normas sobre protección a la maternidad o aquellas que digan relación con el acoso laboral, porque aún no tienen regulaciones específicas, cuyo no es el caso, porque la pretensión del actor dice relación por las funciones que él cumplió como funcionario público como es la Superintendencia de Educación.

*NOVENO: Que, en suma, existiendo una infracción de ley por aplicación extensiva de las normas laborales señaladas, en especial artículo 1 inciso segundo y tercero, 7 y 11 del Código del Trabajo, y un desconocimiento de las normas del Estatuto Administrativo, en especial artículos 3, 7 y 11, como también la Ley 20.529, **que se traduce en desconocer el marco legal propio y particular de los funcionarios de la Superintendencia de Educación**, debe acogerse el recurso de nulidad planteado por la demandada, porque éste ha sido determinante en la resolución del conflicto, en la medida que reconociéndose las disposiciones del Estatuto Administrativo, la demanda debió ser rechazada, en cuanto se cumplió con las exigencias dispuestas en la normativa administrativa, para exonerar al trabajador demandante.*

DÉCIMO: Que, en todo caso, ha de tenerse presente que la infracción a las normas administrativas que rigen a los funcionarios que trabajan para la administración del Estado y que se rigen por leyes especiales -la infracción a dichas normas-, por parte de los superiores que suscriben los contratos o dictan los decretos para realizar las labores, no necesariamente hacen aplicable ipso facto el Código del Trabajo, **especialmente su artículo 1° en su inciso 3°, sino constituyen infracciones que debe conocer la Contraloría General de la República.** Asimismo, debe dejarse constancia que la jurisprudencia uniforme respecto de la naturaleza jurídica de los contratos a honorarios o de las labores efectuadas a propósito de contrataciones suscritas con las municipalidades, tienen un razonamiento distinto desde que ellos se rigen por una ley especial que no tiene las normas analizadas para los efectos de los empleados que trabajan para la administración del Estado, como es el caso de la Superintendencia de Educación, por lo mismo tampoco vale el argumento de la falta de fundamentación de los decretos que refieren los artículos 11 y 41 de la Ley 19.880."

Entonces, en este caso el criterio de la Sala fue la preeminencia del Estatuto Especial de Derecho Público por sobre la normativa del Código del Trabajo. Siguiendo al profesor Cárcamo citado, los servicios públicos no están expresamente facultados para celebrar contratos de trabajo y por lo mismo no pueden encubrir estas vinculaciones bajo supuestos convenios a honorarios (principio de juridicidad o legalidad). Plantea esta sentencia que los Tribunales estarían concediendo facultades a los organismos públicos que la ley no les entrega explícitamente (lo que llama el académico un "acto de prestidigitación"). Y además, darles a estos prestadores una protección en el ámbito laboral implica desconocer la normativa especial de cada servicio. En tal sentido, concordamos también con el fallo replicado que una eventual infracción a la normativa propia que permita contratar por convenios a honorarios (nuestro artículo 48 de la Ley N° 21.094) en que haya incurrido la entidad pública genera en su caso las responsabilidades que correspondan de ser procedentes pero en ningún modo configuran la mutación jurídica de un contrato regido por régimen especial a contrato de trabajo común. Esto porque no existe factibilidad jurídica para ello.

Se está desconociendo además el régimen especial propio de cada servicio público que apunta a finalidades y principios distintos de la simple relación laboral de derecho privado.

Siguiendo esta idea entonces, anticipando un poco lo central de este requerimiento se aprecia que, de mantener el criterio, se genera una verdadera imposición a esta parte de incumplir los artículos 6 y 7 de la Constitución, pues se está obligando a propósito de una circunstancia extraordinaria como es una

sentencia judicial y empleando normas inconstitucionales a actuar fuera de los límites legales que rigen a los servicios públicos en general y a las Universidades públicas en particular.

Claro, probablemente la contraparte podrá alegar: "A la Universidad de Antofagasta no se le aplica este argumento pues el artículo 41 letra e de la Ley N° 21.094 y el artículo 44 de la Ley N° 21.091 hacen referencia a que ellos pueden celebrar contratos de trabajo, por lo que la ley les reconocería esta posibilidad". Precisamente de eso se trata esta discusión. Como hicimos referencia, el Tribunal de la instancia y la Corte de Alzada reconocieron la "posibilidad" de contraer un vínculo laboral y efectivamente eso pareciera desprender de tales normas. Sin embargo, esa potencialidad atenta contra el régimen legal expreso que rige a las Universidades Públicas en materia de nombramiento o contratación de personal. Como expondremos, existe todo un sistema especialísimo contemplado en variadas leyes que establecen en detalle como las Universidades Estatales deben proceder a designar a sus funcionarios y especialmente a sus académicos, estableciendo con claridad sus condiciones, características, requisitos, procedimientos, competencias, formas de nombramiento, entre otros aspectos. Por ello, la irrupción de las normas cuestionadas por este requerimiento se configura como un notable e inexplicable atentado contra todo este sistema explícitamente ordenado.

La ley dice a las Universidades Públicas, que como entidades del Estado deben someter su acción a la Ley, a los estatutos propios que regulan su acción y al Estatuto Administrativo. Y de repente, el legislador parece "borrar con el codo" este imperativo y reconocer de manera implícita, difusa y poco clara que las Universidades Estatales pueden proceder de una manera distinta.

Y esto como se verá, vulnera los artículos 6 y 7 de la Constitución Política.

Se está razonando sobre la lógica que esta parte ha obrado fuera de los rangos de contratación sin pensar que es jurídica y fácticamente imposible incurrir en esa situación. El criterio del profesor Cárcamo que reproduce el fallo firme que comentamos es acertado: para condenar a una entidad por esconder una relación laboral encubierta bajo la figura de vínculos a honorarios es presupuesto central entender que la entidad posee la facultad expresa de celebrar esos contratos de trabajo en primer lugar, circunstancia que no se configura en las Universidades públicas.

Este criterio es fácilmente aplicable a nuestro caso pues se expondrán variadas disposiciones especiales que apuntan como dice el académico de la PUC a la protección de bienes jurídicos o finalidades superiores de interés común no aplicables al contexto privado de la relación laboral. Se busca proteger la autonomía universitaria, la carrera docente, la excelencia académica, la acreditación de carreras, la promoción del saber superior en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura, por medio de la investigación, la creación, la innovación (art. 4 Ley N° 21.094). Estos son ajenos a lo que busca amparar el derecho laboral.

Si se rechaza la pretensión de este recurrente, necesariamente entonces la Corte Suprema deberá razonar que son aplicables los artículos cuya constitucionalidad al caso en comento se critica. Esto, pues se deberá revisar la grave contradicción entre esos artículos y las normas constitucionales vulneradas para entender si una Universidad Pública está en condiciones de poder celebrar un contrato de trabajo con un académico en circunstancias que el régimen legal expreso de derecho público que impera no se lo permite, al menos no de forma expresa y detallada como nuestra Constitución lo exige.

IV.- EXISTENCIA DE UNA GESTIÓN PENDIENTE ANTE UN TRIBUNAL ORDINARIO O ESPECIAL.

La presente causa se encuentra en estado de tramitación en causa rol 34.631-2021. Con fecha 19 de mayo el Presidente de la Excma. Corte Suprema dispuso que se dé cuenta de la admisibilidad del recurso de unificación conforme al artículo 483-A del Código del Trabajo en la Cuarta Sala, gestión que está pendiente hasta hoy.

V.- LOS PRECEPTOS LEGALES IMPUGNADOS NO HAN SIDO DECLARADOS CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, SEA EJERCENDO EL CONTROL PREVENTIVO O CONOCIENDO DE UN REQUERIMIENTO. Las normas no han sido declaradas conforme a la Constitución por el Tribunal Constitucional, sea ejerciendo el control preventivo o conociendo un requerimiento."

VI.- FUNDAMENTO PLAUSIBLE.

A.- NORMAS CONSTITUCIONALES QUE SERÁN INFRINGIDAS POR LA APLICACIÓN EN EL CASO CONCRETO DE LA LETRA E DEL ARTÍCULO 41 DE LA LEY N° 21.094 Y LOS INCISOS SEGUNDO Y TERCERO DEL ARTÍCULO 44 DE LA LEY N° 21.091.

A.1.- Primer grupo de normas vulneradas: normas constitucionales que consagran el principio de legalidad o juridicidad que rige la actuación de los órganos de la Administración.

*Artículo 6°.- Los órganos del Estado **deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella**, y garantizar el orden institucional de la República.*

Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.

La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.

Artículo 7°.- Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.

B.- LA FORMA EN QUE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES CUESTIONADAS EN EL CASO CONCRETO INFRINGEN LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES ANTES REFERIDAS.

B. 1. CUESTIÓN PREVIA. DEL RÉGIMEN ESTATUTARIO DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES.

Habíamos hecho en variadas ocasiones referencia a que las Universidades del Estado mantienen un régimen especial que excluye la aplicación del derecho laboral. Es momento de revisarlo con detenimiento para apreciar que por regla general, todos los funcionarios de las Universidades Públicas son funcionarios públicos (en especial los académicos como vendría a ser el actor) y se rigen por el Derecho Público y no por el Código del Trabajo. Por ello la Universidad no está facultada para realizar contrataciones por esta figura privada.

Es muy importante insistir que el juicio laboral en que nos encontramos a diferencia de la gran mayoría de las acciones entre prestadores de servicios en modalidad "a honorarios" y entidades públicas no busca lograr una declaración de relación laboral en contexto de acciones de despido injustificado o tutela laboral. El vínculo con el libelista **es un convenio hoy vigente, respecto del cual se ha querido mutar su naturaleza y declarar que se ha celebrado un contrato de trabajo que liga a las partes hasta hoy. Y además se ha exigido que formalmente se escribiera un contrato de este tipo.** Por ello, difiere abiertamente de los casos mencionados pues en los ejemplos la sentencia favorable declarará la existencia de la relación laboral habiendo ya cesado el vínculo por lo que sólo genera efectos patrimoniales para lo futuro bajo la forma de las indemnizaciones a pagar. Este es un caso distinto a la mayoría que incide en la mecánica de un vínculo que se mantiene.

Revisemos el texto de las normas en cuestión que marca el régimen correspondiente. Lo destacado es de esta parte.

- **Sobre el artículo 42 de la Ley N° 21.094. Esta es la norma central en el panorama de disposiciones relacionadas con nuestra tesis.**

*Artículo 42 Ley Universidades Estatales. Régimen jurídico de académicos y funcionarios no académicos. **Los académicos y funcionarios no académicos de las universidades del Estado tienen la calidad de empleados públicos. Los académicos se regirán por los reglamentos que al efecto dicten las universidades y, en lo no previsto por dichos reglamentos, por las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Por su parte, los funcionarios no académicos se regirán por las normas del decreto con***

fuerza de ley precitado y por las demás disposiciones legales que les resulten aplicables.

Desglosemos este artículo. La primera disposición es tajante y clara: los funcionarios de las Universidades Públicas son empleados públicos. O lo que es lo mismo, *funcionarios públicos* en los términos del artículo 3 letras a), b) y c) del Estatuto Administrativo general pues desempeñan un cargo público en una institución que pertenece a la Administración del Estado:

a) *Cargo público:*

Es aquél que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1º, a través del cual se realiza una función administrativa.

b) *Planta de personal:*

Es el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, que se conformará de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º.

c) *Empleo a contrata:*

Es aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución.

Así, la regla general es quien ostenta un cargo de aquellos designados como permanentes en la dotación de la institución conforme a la ley es parte de la "planta" permanente de funcionarios para el ejercicio de funciones propias del servicio y tiene su puesto en propiedad. La otra posibilidad es que se trate de un funcionario "a contrata" quien es también funcionario público pero cuya designación es transitoria con tope de duración hasta el 31 de diciembre de cada año (art. 3º letra c). Ambos son funcionarios públicos.

Y en los casos en que la norma permite la contratación por reglas del sector privado, lo hace expresamente en términos estrictos bajo la modalidad de convenios de prestación de servicios a honorarios (art. 11) como hemos hecho referencia y que ha sido en parte el sistema de contratación que se ha empleado

con el demandante. En estos casos, las personas contratadas se rigen por los términos civiles de su contrato.

Se debe recordar que la Universidad de Antofagasta fue creada por el Decreto con Fuerza de Ley N° 11 de 20 de marzo de 1981 como continuadora legal de la Universidad de Chile y la Universidad Técnica del Estado. Es una institución de Educación Superior del Estado, independiente, autónoma y con personalidad jurídica propia.

Luego, el artículo 42 en estudio hace una distinción entre los funcionarios académicos y los no académicos. Partiendo de la base que el Sr. Cornejo efectúa labores de docencia en la Facultad de Ciencias de la Salud si se quiere por el Tribunal considerar como "empleado" al prestador a honorarios se asimilaría a este estamento para efectos de comparación.

Así, la norma señala que los académicos se regirán por los reglamentos que al efecto dicten las universidades y, en lo no previsto por dichos reglamentos, por las disposiciones del Estatuto Administrativo.

Y conforme da cuenta la prueba rendida en autos y no controvertida esta parte dictó el Decreto N° 25 de 4 de diciembre de 2017 que aprueba el Reglamento del Académico de la Universidad de Antofagasta y también el Decreto N° 22 de 19 de octubre de 2017 que aprueba el Reglamento de Nombramiento de los Académicos de la Universidad de Antofagasta.

El primero de ellos tiene un carácter más bien sustantivo, definiendo las diferentes categorías de jerarquización, detallando sus funciones más importantes y estableciendo sus derechos y deberes.

Por su parte el Reglamento de Procedimiento de nombramiento de los Académicos indica las condiciones para que un docente pueda ingresar a desempeñarse como tal, existiendo un procedimiento reglado para su ingreso en planta o contrata mediante un sistema que es por regla general de concurso público de antecedentes. Algunos ejemplos:

ARTÍCULO 2: Cargo vacante es el que se encuentra sin proveer, sea de dedicación de Jornada Completa, Media Jornada u Horas, contemplado en la Planta Académica de la Universidad y en el Presupuesto de remuneraciones asignado a la Unidad Académica respectiva.

ARTÍCULO 3: Todo cargo vacante en la planta académica, deberá ser proveído en propiedad por un llamado a concurso público de antecedentes. El control de proceso de nombramiento del personal académico será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad el que deberá coordinar su trabajo con la Facultad o instituto independiente respectivo, tomando las medidas que correspondan, de modo de asegurar que el mismo se realice en los plazos y en la forma establecida para ello por la institución.

ARTÍCULO 4: Los concursos serán convocados por la Vicerrectoría Académica de la Universidad, a través del Departamento de Recursos Humanos, conforme a los requisitos proporcionados por la Facultad o instituto independiente respectivo a solicitud de la unidad académica base.

De este modo, se ve que los artículos 4, 5 y siguientes de este Reglamento detallan todo un procedimiento creado para proceder a la contratación en propiedad o a contrata (en términos del Estatuto Administrativo) que va desde la publicación de las bases del llamado hasta el nombramiento, el proceso de selección basado en parámetros objetivos preestablecidos, siguiendo por el debido proceso de jerarquización del docente, instancia en que diferentes Comisiones Técnicas califican el currículum y méritos del profesional a efectos de asignar su jerarquía de instructor, asistente, asociado o titular.

Y por su parte el artículo 15 señala las especiales condiciones para que pueda nombrarse a un académico de manera excepcional directa para la "contrata" es decir, no como parte de la dotación de planta.

Decíamos que el artículo 42 de la Ley de Universidades Estatales distingue también en los funcionarios no académicos. Y de ellos dispone que se regirán por las normas del Estatuto Administrativo y por las demás disposiciones legales que les resulten aplicables. Esto concuerda con el carácter de funcionarios públicos que les confiere la primera parte de este artículo.

-Por su parte, existe también el artículo 57 del Decreto con Fuerza de Ley N° 148 de 1982 -Estatuto de la Universidad de Antofagasta.

Se debe hacer presente que el artículo 2 de la Ley N° 21.094 consagra el principio rector de la Autonomía Universitaria. En la arista de la autonomía administrativa se faculta a las universidades del Estado para estructurar su régimen de gobierno y de funcionamiento interno de conformidad a sus estatutos y reglamentos universitarios, teniendo como única limitación las disposiciones de esta ley y las demás normas legales que les resulten aplicables. En el marco de esta autonomía, las u

Universidades del Estado pueden, especialmente, elegir a su máxima autoridad unipersonal y conformar sus órganos colegiados de representación.

Esta ley indica en su artículo primero transitorio que se concede un plazo de 3 años a las Universidades para adaptar sus estatutos orgánicos a las disposiciones de la nueva norma. El plazo está corriendo a contar desde junio de 2018. Mientras, el Estatuto orgánico original mantiene su plena vigencia.

Pues bien, entonces en uso de sus atribuciones propias y conforme al sistema imperante la Universidad se rige por este Estatuto no dictado directamente por la Universidad sino que contenido en un Decreto con Fuerza de Ley especial del Ministerio de Educación: DFL N° 148 de 1982.

El artículo 57 de este cuerpo indica:

Artículo 57°.- Los funcionarios de la Universidad, sean académicos o administrativos, serán empleados públicos y estarán regidos por este Estatuto, las ordenanzas de la Junta Directiva, las leyes que les sean aplicables por referencia directa a la Universidad, y por el artículo 389, letra (c) del D.F.L. 338 de 1960.

Vemos que el principio recogido por la Ley de Universidades Estatales no es nuevo respecto de la Universidad de Antofagasta: los funcionarios de la Universidad son funcionarios públicos y estarán regidos por el mismo DFL N° 148-1982 que es su propio estatuto en primer lugar y por las ordenanzas que dicte la Junta Directiva de cada Universidad a continuación. Luego por normas especiales de aplicación directa a la Universidad y por último por el artículo 389 letra c) del DFL. 338 de 1960. Este último cuerpo está hoy derogado o más bien está actualizado pues dicha norma era la antigua versión del Estatuto Administrativo, hoy Ley N° 18.834.

Entonces nuevamente vemos una norma especial que consagra los mismos principios ya señalados en la Ley N° 21.094.

La Universidad de Antofagasta tiene un organismo colegiado y de carácter deliberativo superior denominado la Junta Directiva. Esta está facultada para adoptar acuerdos obligatorios. Conforme al **artículo 5° del DFL 148-1982, en virtud de su autonomía, la Universidad tendrá la potestad de regirse por sí misma, en lo académico y administrativo**. Podrá, para la administración de sus asuntos y el mantenimiento del buen orden y disciplina, dictar ordenanzas, reglamentos, decretos y resoluciones, siempre que sean compatibles con la Constitución Política del Estado, las leyes de la República y el Estatuto propio. Las atribuciones normativas de la Junta Directiva se ejercerán por medio de ordenanzas y sólo ella podrá dictarlas. Ya se hizo presente que se ha dictado un Reglamento del Académico y de Procedimiento de Nombramiento de los Académicos en aplicación de estas reglas.

Se aprecia que la potencial incorporación de un académico sólo puede realizarse -en tanto esta parte es un órgano de la Administración del Estado- con pleno respeto a la ley y siguiendo los procedimientos regulares establecidos en los Reglamentos que la misma Universidad ha dictado en ejercicio de sus facultades legales, previa ponderación del mérito de la misma, atribución que por lo demás es privativa de la Autoridad universitaria.

A mayor abundamiento, el artículo 43 de la Ley N° 21.094 haciendo eco del principio de autonomía, establece todo un sistema de trabajo y regulación para el ingreso de los funcionarios académicos y de carrera funcionaria, sistema que debe ser creado por cada Universidad –en términos similares a como ya lo hace nuestro Reglamento vigente-y que quedaría en completo desuso de aceptar la incorporación forzada de un docente unido por el Código del Trabajo:

Artículo 43.- Carrera académica. La carrera académica en las universidades del Estado se organizará en razón de requisitos objetivos de mérito y estará sustentada en los principios de excelencia, pluralismo, no discriminación, publicidad y transparencia.

A través de un reglamento de carrera académica, las universidades del Estado deberán establecer las funciones, los derechos y las obligaciones de sus académicos. Este reglamento deberá contener las normas sobre la jerarquía, el ingreso, la permanencia, la promoción, la remoción y la cesación de funciones, así

como los respectivos procedimientos de evaluación y calificación de los académicos, de acuerdo a las exigencias y principios señalados en el inciso precedente.

El reglamento, además, establecerá metas y objetivos concretos relacionados con las áreas de docencia, investigación y vinculación con el medio, acorde a los Planes de Desarrollo de las Instituciones; y señalará, asimismo, las políticas de estímulos e incentivos tendientes a fomentar su cumplimiento.

Por último, debemos referirnos al **artículo 162 letra a) de la Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo en relación con el artículo 43 de la ley N° 18.575.**

Vemos aquí otra norma que consagra los mismos principios señalados. E incluso acentúa el carácter de especialidad respecto de los académicos.

Artículo 162.- Los funcionarios que ejerzan las profesiones y actividades que, conforme al inciso segundo del artículo 43 de la ley N° 18.575, se regirán por estatutos de carácter especial, serán los siguientes:

a) Académicos de las instituciones de Educación Superior;

b) Personal afecto a la ley N°15.076;

c) Personal del Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores. Asimismo el personal de la planta de Secretaría y Administración General del Ministerio de Relaciones Exteriores y de los Servicios Públicos sometidos a la dependencia o supervigilancia del Presidente de la República, a través de este Ministerio, cuando cumplan funciones en el extranjero;

d) Personal de la planta de oficiales y vigilantes penitenciarios de Gendarmería de Chile;

e) Personal que cumpla funciones fiscalizadoras en la Fiscalía Nacional Económica, el Servicio Nacional de Aduanas, el Servicio de Impuestos Internos, la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, la Superintendencia de Valores y Seguros, la Superintendencia de Seguridad Social, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y la Dirección del Trabajo,

y

f) El personal que desempeña actividades directamente vinculadas a la actividad televisiva en la Corporación de Televisión de la Universidad de Chile.

Dichos funcionarios se sujetarán a las normas de este Estatuto Administrativo en los aspectos o materias no regulados por sus estatutos especiales.

Debemos aclarar que el referido artículo 43 de la Ley N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado indica:

Artículo 43.- El Estatuto Administrativo del personal de los organismos señalados en el inciso primero del Artículo 21 regulará la carrera funcionaria y considerará especialmente el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones, en conformidad con las bases que se establecen en los Artículos siguientes y en el Título III de esta ley.

Cuando las características de su ejercicio lo requieran, podrán existir estatutos de carácter especial para determinadas profesiones o actividades.

Estos estatutos deberán ajustarse, en todo caso, a las disposiciones de este Párrafo.

Insiste entonces el legislador siguiendo a la autonomía universitaria, en señalar que la normativa del Estatuto Administrativo General **sólo será aplicable a los académicos en cuanto no exista regulación expresa en sus estatutos especiales**. Lo ha destacado y protegido especialmente. En nuestro caso, el cuerpo especial está en el DFL N° 148 de 1982 o Estatuto general de la Universidad y la normativa interna que esta Corporación está facultada para crear. **En ninguna parte de estas disposiciones se menciona que se regirán por el Código del Trabajo bajo ninguna denominación.**

La única excepción expresa a este principio es, como vimos, el artículo 11 inciso segundo de la misma Ley N° 18.834 (contrataciones a honorarios para cometidos específicos) que fue el régimen que marcó los convenios con la contraparte entre el año 2012 al 2018 inclusive, y luego el sistema del artículo 48 de la Ley N° 21.094 que nos rige actualmente.

Artículo 48.- Contratación para labores accidentales y no habituales. Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables

las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Como se ve, se remite a prestaciones de carácter civil. No existe ninguna norma que señale de manera expresa que la Universidad puede celebrar contratos de trabajo con los académicos u otros funcionarios.

B. 2. LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS CUESTIONADAS AL CASO CONCRETO ROMPE ESTE SISTEMA NORMATIVO. SE AFECTA EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD.

Como se ha planteado en extenso, existe un sistema especial cuyo contenido está en la ley N° 21.094, en el DFL N° 148 de 1982 - Estatuto de la Universidad de Antofagasta, en la Ley N° 18.834 -Estatuto Administrativo y las disposiciones internas de carácter general que esta Corporación puede dictar conforme a sus facultades legales y que tienen fuerza vinculante de carácter legal también por disposición expresa de las citadas leyes generales. Entonces que se dicte y se aplique una norma que aparentemente y de forma no explícita reconozca o permita entender que las Universidades celebren contratos de trabajo, rompe y destruye todo este sistema.

En efecto, entender esa posibilidad atenta en primer lugar contra el inciso primero del artículo 6° de la Carta Magna: “Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.” Se está reconociendo en tales artículos una supuesta facultad especial que atenta contra todas las normas constitucionalmente dictadas y expuestas en el apartado anterior.

Y además, se afecta a la debida competencia de acción de las Universidades Estatales conforme al inciso primero del artículo 7° de la Carta Magna. Se está obligando por el uso de los artículos objetos de requerimiento a esta Casa de Estudios pública a realizar un acto que sobrepasa con creces su ámbito legal de facultades.

Pues bien, la Universidad de Antofagasta sólo puede realizar aquello que expresamente está facultada por la ley. Del marco expuesto en numeral anterior se ve que **la Universidad no tiene ningún tipo de autorización explícita, clara, concisa y directa que le permita celebrar contratos de trabajo.**

Veamos el contexto en que estas normas criticadas fueron dictadas. El artículo 41 de la Ley N° 21.094 lo que regula es la regla general de sometimiento de las Universidades Estatales a la Contraloría General como ente fiscalizador. Y luego detalla en las letras el catálogo de casos en que las Universidades no deben someterse a la toma de razón de manera excepcional. No son normas que se refieran directamente a los mecanismos de contratación o designación de funcionarios. No basta entonces con que la letra e) mencione que están exentos de toma de razón los contratos de trabajo inferiores a 35 UTM para razonar y decir que esta es una autorización expresa. Esto es algo que únicamente deduce el sentenciador de la instancia y avaló la Corte. Máxime si claramente los funcionarios de la Universidad están sujetos por variadas normas ya expuestas a un régimen de Derecho Público como funcionarios de esa calidad. Por este motivo, la aplicación de este artículo desconoce todo el marco legislativo propio de la Universidad en tanto es un organismo público que debe actuar conforme a la ley. Esta norma contradice todo el esquema normativo que sí autoriza expresamente a las Casas de Estudio Públicas a actuar.

Veamos por su parte una vez más el artículo 7° inciso primero y segundo de la Norma Fundamental:

Artículo 7°.- Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Nos preguntamos: ¿Tiene competencia expresa la Universidad de Antofagasta para vincularse por el Código Laboral? O bien ¿Cuál es la forma que la ley ha señalado y prescrito para que las Universidades puedan celebrar contratos de trabajo? Por supuesto, no estamos hablando en artículos que secundariamente parezcan contemplar esa "posibilidad" sino que una norma en que de manera clara haya concedido a la Universidad la prerrogativa directa para contratar y someterse al estamento privado bajo esta figura. El inciso segundo señala que se debe actuar con autoridad entregada por vía "expresa". ¿Tienen el artículo 44 incisos segundo y tercero de la Ley N° 21.091 o la letra e) del artículo 41 de la Ley N° 21.094 la suficiente fuerza normativa para entender que constituyen una autorización expresa considerando el extenso marco normativo en contrario? La respuesta es no.

En tal sentido, para poder romper el marco regulatorio normal se requiere que la misma ley entregue las excepciones y salvedades, como sí lo hace respecto del prestador de servicios a honorarios en el artículo 48 de la Ley de Universidades Estatales. O como cuando en el artículo 46 entrega ciertas particularidades respecto de los académicos extranjeros. Pero no existe **ninguna disposición legal** que señale de forma expresa: a qué tipo de funcionario se le podría suscribir un contrato de trabajo (claramente no a los académicos en todo caso), que tipo de menciones o cláusulas debe contener esa especial modalidad o respecto de que tipo de funciones se pueden celebrar los pactos. Tampoco ninguna ley se ha puesto en el caso de señalar como conversa el principio de carrera funcionaria con el ingreso por la vía laboral. ¿Se necesitaría concurso público de antecedentes? ¿Cómo se crearían esas bases? ¿Si se trata de una jefatura deberá someterse a Alta Dirección Pública? ¿Se puede utilizar esta figura respecto de todos los estamentos? ¿Cómo se relaciona eso con los Directivos que son de exclusiva confianza de la Autoridad?

Y por supuesto, tampoco encontramos ninguna norma propia de la Universidad de Antofagasta, ni en su Estatuto General ni en sus Reglamentos dictados en el ejercicio de sus facultades autónomas que le haya permitido celebrar contratos de trabajo.

Entonces aplicar las normas cuestionadas al caso en comento y reconocer la existencia de una relación laboral **vigente y compeler a celebrar un contrato de trabajo al demandante derechamente obliga a esta Universidad a realizar una actuación abiertamente ilegal respecto de la cual no hay autorización explícita.** Se le está ordenando a esta parte a que, bajo pretexto de circunstancias excepcionales (una sentencia judicial) se atribuya de una potestad que no está claramente establecida a su favor.

SOBRE EL PRINCIPIO DE JURIDICIDAD O LEGALIDAD EN LA DOCTRINA. ALCANCES.

Siguiendo al profesor Rolando Pantoja Bauzá en su monografía "El principio de juridicidad" (Revista de Derecho Público-Vol. 62) en cuanto "*a superficie regulada, el principio de la juridicidad abarca el ser y el actuar de la Administración del Estado, su organización y su actuación jurídicas*". Señala que este principio cubre toda su organización administrativa en todos sus aspectos indicando –en lo que nos

interesa- que la dotación permanente o la planta del servicio así como las atribuciones y remuneraciones de dichos cargos debe estar también en la ley.

En tal sentido, opinamos que así como la ley fija los grados y los estamentos de los funcionarios de planta, si se quisiera entender que se puede contratar por el Código del Trabajo en las Universidades, la ley también debiera fijar los parámetros para regular las remuneraciones a establecer en los contratos de trabajo. Del mismo modo, en la lógica que sólo las dotaciones de planta creadas en la ley tienen por regla general una permanencia indefinida en el servicio, la ley debería señalar también en qué condiciones se fija un contrato de carácter indefinido o uno a plazo fijo, para realizar la comparación con los funcionarios "a contrata". Pero la ley no se pone en ninguno de estos casos, respecto a mi representada.

Por su parte, es imperativo destacar lo planteado por el autor Jorge Bermúdez Soto, actual Contralor General de la República en la segunda edición de su obra "Derecho Administrativo General" a propósito del "principio de legalidad como autorización previa". Señala: "este es el *quid del principio de legalidad. En virtud de este principio la actuación de la Administración debe realizarse con **una previa habilitación o apoderamiento para actuar, no cabe actuación sin previa habilitación y mucho menos cabe un auto apoderamiento de potestades. Tampoco cabrán las autorizaciones genéricas o en blanco,** es en este sentido "atributivo" en el que se debe entender en su real dimensión el principio de legalidad. Ello no significa que las potestades de la Administración deban venir totalmente regladas, este apoderamiento previo admite un margen dejado a la discrecionalidad (potestad discrecional).*

Sin perjuicio de lo anterior, debemos tener en cuenta que la determinación del rango de la norma que atribuye la potestad, constituirá uno de los mayores problemas que se pueden plantear a la hora de dilucidar el alcance del principio de legalidad.

En resumen, la vinculación del actuar administrativo supone, como se señaló, un respeto al ordenamiento jurídico, propio de la vigencia de la norma de Derecho, el cual implica este deber de no contradicción de la norma, que recae incluso sobre los sujetos privados de Derecho. Pero, además, la vinculación positiva de la Administración en este sentido supone que ésta podrá realizar sólo aquello para lo cual fue expresamente autorizada y nada más."¹

¹ Jorge Bermúdez Soto, Derecho Administrativo General. Segunda Edición.

Concordamos con el Contralor General en el sentido de entender que no puede darse cabida a **autorizaciones en blanco** y que en materias como la que nos ocupa, que mantienen bastante complejidad y que contiene reglas especialísimas se requieren de permisos expresos legales para que la Universidad de Antofagasta pudiese contratar por el Código del Trabajo, permisos que no existen por ninguna parte. **Pensar lo contrario implicaría entender que sin tener claridad en una infinidad de factores relevantes a los que hemos hecho referencia, las Universidades Públicas podrían comenzar a suscribir esos contratos de manera completamente irresponsable e improcedente excediéndose de obligaciones expresas de alcance orgánico y constitucional.** La posibilidad de emplear la potestad discrecional no puede pasar a llevar el marco básico de los artículos 42 de la Ley N° 21.094 o 57 del Estatuto de la Universidad de Antofagasta.

Siguiendo al profesor Bermúdez: *“La vinculación positiva de la Administración del Estado al ordenamiento jurídico se reconoce en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 6° inciso 1° CPR al vincular la actuación de los órganos del Estado a la CPR y a las normas que se dictan en su conformidad. Sin embargo, una confirmación notable de lo dicho hasta aquí se contiene en el artículo 2° LBGAE°. Dicha norma dispone: “Los órganos de la Administración del Estado someterán su acción a la Constitución y a las leyes. Deberán actuar dentro de su competencia y no tendrán más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico. Todo abuso o exceso en el ejercicio de sus potestades dará lugar a las acciones y recursos correspondientes”*². Esa norma es un refuerzo a lo planteado en el artículo 6° y también reproduce parte del artículo 7° de la Constitución que también alegamos vulnerado.

Tanto es así que **la ley ha tenido que autorizar expresamente a las entidades del Estado cuando puedan contratar bajo las reglas del Código del Trabajo.** Como ejemplo, el artículo 3° incisos primero y segundo de la Ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales que contempla dos casos distintos:

Artículo 3°.- Quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación. El personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se regirá también por las normas del Código del Trabajo.

² Op. Citada.

El personal que se desempeñe en balnearios municipales por la época estival transitoria será contratado por el Código del Trabajo, no obstante ser empleados o personal del Municipio. Lo mismo, lo vemos en aquellos trabajadores que preste servicios en Cementerios Municipales o en las Corporaciones Municipales de Salud o Educación, que se rigen también por el Código Laboral desde que se trata de funciones traspasadas desde el Ministerio de Salud o de Educación.

Otro ejemplo de este principio lo vemos en la Ley N° 19.175 Orgánica sobre los Gobiernos Regionales, que contempla la figura del Secretario Ejecutivo del Consejo Regional y que en su artículo 43 dispone que este Ministro de Fe designado por el Consejo se regirá por *“la legislación laboral común”* sin perjuicio de las normas sobre probidad administrativa y que el respectivo contrato será suscrito por el Intendente y la remuneración que en él se establezca no podrá exceder a la del grado 4°, Directivo Superior, de la Escala Única de Sueldos de la Administración Pública.

Así, para entender que el legislador cumple con el artículo 6° de la Constitución Política se aprecia que si quiere o se necesita que algún funcionario del Estado no se someta al Estatuto Administrativo sino que al Código del Trabajo ha señalado expresa y claramente los casos en que operará la figura especial. Para poder entender que se está obrando dentro de la esfera de competencia conforme al artículo 7° la misma ley debe señalar de manera directa las condiciones para la excepción.

Pero ese no es el caso de los artículos que cuestionamos en este requerimiento. Se trata de normas que “al pasar” y a propósito de la regulación de otras materias distintas contemplan indirectamente una forma anómala de contratar para las Universidades Estatales. Claramente hay una infracción del principio de legalidad pues el régimen legal especial de mi representada apunta a otra dirección.

Por su parte, el profesor José Luis Cea Egaña en su obra “Derecho Constitucional Chileno. Tomo I” al analizar el principio de legalidad y principalmente el artículo 7° del Código Político indica que existen 3 condiciones o requisitos de validez para la actuación de los órganos del Estado, siendo uno de ellos la “Actuación dentro de su competencia”. Nos dice: *“Para que así suceda el*

órgano debe obrar sin exceder el marco de las atribuciones que la Constitución y las leyes le han conferido expresamente y por anticipado.

Pues bien, la competencia es la suma de potestades, funciones y atribuciones que la Constitución y la ley, otorgan, limitadamente, a cada órgano del Estado. Por consiguiente, esa potestad pública se halla manifestada de antemano, otorgada expresamente, en texto escrito y claro, con sentido y alcance restringido, acotado o tasado. Con esas modalidades debe, en consecuencia ser interpretado la serie de facultades que configura la competencia, cuidando el contralor o fiscalizador que, tanto en su fondo como forma, no se exceda del marco explícitamente trazado por la Constitución y las leyes”³.

Claramente no encontramos como potestad expresa de las Universidades Estatales la facultad de celebrar contratos de trabajo con los académicos. Los artículos criticados de manera indirecta y carente de nitidez parecen reconocer que las Universidades apuntan en un sentido que excede las facultades legales que si se han encomendado de manera expresa por el legislador. Lo relacionamos con el artículo 7º de la CPR también infringido: no se le puede atribuir a esta Corporación una potestad o autoridad que no haya sido concedida con anterioridad de forma expresa. Dice el profesor Cea reforzando esta idea matriz sobre el principio de legalidad o juridicidad: *“En virtud de tal principio se entiende que la atribución de cualquier competencia debe ser hecha de manera previa y expresa, limitada y otorgada con nitidez, nada más que por la Constitución o la ley”⁴.*

Las disposiciones cuestionadas carecen de la nitidez necesaria para entender que constituyen una autorización expresa.

Así también se ve en el inciso segundo y tercero del artículo 44 de la Ley sobre Educación Superior:

Artículo 44.- Formulados los cargos a una institución de educación superior, o una vez sancionada o absuelta, no podrá tomar ningún tipo de represalia en contra del denunciante, cualquiera sea la forma en la que éste se relacione con la institución, cuestión para la cual la Superintendencia arbitrará todas las medidas que sean necesarias de acuerdo a las facultades que le confiere la ley.

³ José Luis Cea Egaña, Derecho Constitucional Chileno. Tomo I.

⁴ Obra citada.

Se considerarán represalias, especialmente, el despido injustificado, traslado, degradación de funciones, la cancelación de la matrícula por causales que no estén contempladas en el reglamento de la institución, reprobación arbitraria de asignaturas, y cualquier otro hecho u omisión sin justificación suficiente, arbitraria o desproporcionada, que constituya una denigración u hostigamiento en contra del denunciante.

Para el caso de instituciones de educación superior estatales, sus funcionarios, incluidos quienes presten servicios mediante un contrato a honorarios o del Código del Trabajo, que formulen denuncias previstas en este artículo, gozarán de los derechos previstos en el artículo 90 A del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, en lo que sea aplicable.

Estas dos normas no están disponiendo una autorización expresa. No están regulando un sistema especial de contratación para los funcionarios académicos. Únicamente de manera indirecta nuevamente se imaginan en el caso que si existiesen tales personeros podrán interponer denuncias ante la Superintendencia de Educación Superior sin poder ser sujetos de represalias, estando protegidos frente a tales acciones ilícitas. Pero tampoco es una norma especial de autorización expresa. Es otra figura la que busca regular. De hecho, esta norma carece de aplicación práctica pues las Universidades Estatales no pueden contratar por Código del Trabajo y por lo mismo no pueden proceder a despido alguno.

C. INFRACCIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY.

Un segundo aspecto de la norma constitucional vulnerada es la garantía de igualdad ante la ley del artículo 19 N° 2 de la Carta Fundamental:

Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

2°.- La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;

Por otra parte, mediante la aplicación de las normas cuestionadas al caso concreto **se desconoce la calidad jurídica de los funcionarios de la Universidad, quita fuerza a todas las facultades de auto-regulación y condena a esta parte a tomar contra su voluntad una decisión que es de puro mérito: contratar al actor.**

Y si se revisa la parte petitoria de la demanda de autos, se apreciará que se pide la declaración de una relación laboral y la escrituración de un contrato de trabajo.

Por su parte, el fallo del Tribunal del Trabajo de Antofagasta que ha marcado el criterio de la ltima. Corte de Apelaciones también indicó en su parte resolutive, que se acogía la demanda "...debiendo en consecuencia escriturarse contrato de trabajo entre las partes, en las condiciones, remuneración, labores y jornadas, en las que actualmente se desarrollan las funciones del actor, misma que en razón del tiempo servido por el actor, corresponde a una de carácter **indefinido.**"

Entonces la aplicación de las normas cuya aplicación se objeta, razona también en una modalidad inconstitucional e ilegal pues lo ampara bajo el código del Trabajo con vigencia **"indefinida"**. Y conforme al panorama normativo que reprodujimos en un apartado anterior quedó claro que los únicos funcionarios, empleados, trabajadores públicos o como quiera llamarse que tienen un vínculo indefinido con la Universidad son los funcionarios que llamamos de "planta", los de la dotación permanente de la entidad. La idea en los hechos le entrega al demandante del proceso un estatus superior e incluso con más derechos que aquellos funcionarios académicos de planta de carrera de esta Corporación o de contrata y altera el orden orgánico estructural de los funcionarios.

Ello, porque les entrega un vínculo diferente con menos cargas y con beneficios distintos a los que contempla para los funcionarios públicos.

Los académicos de la Universidad actualmente son sujetos a la planta, están a modalidad "a contrata" o bien contratados bajo prestación de servicios a honorarios.

En los dos primeros casos, son funcionarios públicos. Por lo tanto están sujetos al régimen del Estatuto Administrativo con obligaciones (artículo 61), prohibiciones (artículo 84), incompatibilidades (arts. 85 y siguientes) y un régimen especial de control y responsabilidad administrativa (artículos 119 y siguientes). Todas cargas y deberes que no afectan al trabajador privado.

Por su parte, éste trabajador con vigencia indefinida cuenta con un sistema de terminación de su relación que implica, según el tipo de causal, el pago de una indemnización por años de servicio y el deber de dar aviso previo con 30 días de anticipación (artículo 161 y artículo 162 del Código del Trabajo) figura que no existe en el Estatuto Administrativo por lo que es un beneficio que no gozan los funcionarios.

Por otra parte, los trabajadores con contrato indefinido quedan protegidos en aspectos fiscalizadores por Inspección del Trabajo y además por los Tribunales Ordinarios Laborales para la protección de sus derechos y el ejercicio de acciones.

Los funcionarios públicos por su parte únicamente quedan protegidos por la acción de Contraloría General de la República que cuentan con un procedimiento administrativo especialísimo en el artículo 160 del Estatuto Administrativo, proceso que carece de las garantías procesales que si se aseguran en los procedimientos contenciosos ante los Tribunales Ordinarios.

Incluso los funcionarios "a contrata" como veíamos ni siquiera gozan plenamente de la estabilidad en el empleo, ya que duran máximo hasta el 31 de diciembre de cada año debido a su carácter transitorio. En cuanto a su permanencia año a año, ello es relativo también pues se requiere de un procedimiento especial de renovación sujeto por regla general al proceso de evaluación funcionaria. El trabajador con contrato indefinido no requiere de dicho proceso formal de renovación.

Por su parte, y como bien sabe SSE los académicos contratados bajo modalidad a honorarios carecen de todos los derechos propios del Código del Trabajo y del mismo Estatuto Administrativo, especialmente los relacionados con la estabilidad en el empleo, con la única salvedad que estos derechos sean reconocidos expresamente en cada convenio.

Así, se aprecia que se está confiriendo al actor una serie de privilegios por sobre el resto de académicos y funcionarios en general de la Universidad de

Antofagasta al obligar a contratar bajo el Código Laboral, conforme a la aplicación de las normas criticadas.

Y todo ello, sin pensar que se trata de un académico que al vincularse bajo a honorarios, no debió cumplir con los requisitos exigidos en los reglamentos internos de la Universidad para la designación de los cargos de "planta". Por lo que se está ganando un cupo indefinido en la Universidad sin cumplir con el proceso de concurso público de antecedentes regulado en el Estatuto Administrativo y en el Estatuto Especial propio del Reglamento de Nombramiento de los Académicos de la Universidad de Antofagasta.

Entonces se está obligando a esta Universidad a crear diferencias arbitrarias entre sus funcionarios se aplican las normas cuestionadas.

VII.- COMPETENCIA CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional ha resuelto que la competencia constitucional se limita en el mérito de la norma sometida a revisión de constitucionalidad. Su competencia debe ceñirse a lo que se denomina el mérito del acto impugnado o controlado, lo que se traduce en que el Tribunal Constitucional no legisla ni administra, ni entra a calificar la bondad de las disposiciones legales o administrativas sometidas a su control.

Sin embargo, "el mérito del acto impugnado" no puede inhibir al Tribunal Constitucional, sin reemplazar la voluntad del legislador, del deber de resolver si los actos se ajustan o no a los preceptos constitucionales. En el ejercicio de esta facultad, el legislador se encuentra sujeto al marco que fija la propia Carta Fundamental y el Tribunal Constitucional es el principal órgano encargado de velar porque la aplicación de ley en el caso concreto, efectivamente, no vulnere los límites constitucionales.

POR TANTO,

Conforme lo disponen los artículos 6, 7 y 19 N° 2 de la Constitución Política de la República; y demás normas y antecedentes que hemos expuesto y que se acompañan,

SIRVASE \$\$ EXCMO. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Tener por interpuesto requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, en contra de la letra e) del artículo 41 de la Ley N° 21.094 sobre Universidades del Estado y artículo 44 incisos segundo y tercero de la Ley N° 21.091 de Educación Superior en el proceso causa rol N° 34.631-2021 por unificación de jurisprudencia ante la Excelentísima Corte

Suprema de Justicia caratulada "Cornejo con Universidad de Antofagasta,
acogerlo a tramitación y declarar que las normas atacadas no serán aplicables en la causa pendiente ya individualizada por cuanto la aplicación concreta de estos preceptos legales infringe los artículos 6 y 7 y el artículo N° 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, en los términos planteados.

PRIMER OTROSI: SÍRVASE SS. Excma. tener por acompañados los siguientes documentos:

1.- Copia de escritura pública de Mandato judicial concedido por la Universidad de Antofagasta al suscrito.

2.- Certificado de gestión pendiente emitido por Secretario Ministro de Fe de la Excma. Corte Suprema.

3.- Resolución dictada por el Presidente de la Excma. Corte Suprema que ordena dar cuenta de admisibilidad en la cuarta Sala de 19 de mayo de 2021 en causa rol rol N° 34.631-2021 por unificación de jurisprudencia.

4.-Certificado de ingreso de recurso en causa rol rol N° 34.631-2021 por unificación de jurisprudencia de fecha 16 de mayo de 2021.

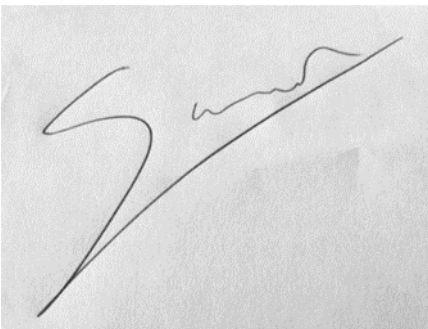
5.- Copia del recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto.

SEGUNDO OTROSI: De conformidad con lo que dispone el artículo 93 de la Constitución Política de la República y el artículo 32 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, dada la inminente posibilidad que se resuelva la admisibilidad del recurso por la Cuarta Sala y eventualmente se dicte sentencia definitiva del recurso de unificación de jurisprudencia aplicando en ambos casos de resolución por el Tribunal Supremo las normas controvertidas como parte de su fundamentación en uno u otro sentido y a fin de no hacer ilusoria la pretensión de inaplicabilidad en esa gestión, solicitamos a S.S. Excma. decretar la suspensión del procedimiento de recurso de unificación de jurisprudencia en el que incide el presente requerimiento. Lo anterior, considerando también la impicancia que tendrán las normas criticadas en la resolución del asunto que requieren de la

mayor claridad de la sala. A mayor abundamiento, tanto las leyes N° 21.094 y N° 21.091 son leyes nuevas, que datan ambas de junio y mayo del 2018 respectivamente y que han tenido por lo mismo poca o nula aplicación jurisprudencial por los Tribunales Superiores por lo que el enfoque del tema planteado y la situación fáctica a la que apunta el juicio pendiente es un área nueva y tendrá impacto orientador en un sentido u otro en futuros casos similares. Por ello, entendemos respetuosamente que la debida revisión de la situación debe generarse con la calma y el detenimiento necesario a efectos de asegurar una mejor vista y panorama de la compleja situación sin correr riesgos de decisiones anticipadas.

TERCER OTROSÍ: SÍRVASE SSE tener presente que la personería para actuar en estos autos consta en escritura pública de mandato judicial, cuya copia se acompaña en primer otrosí. En razón de aquello se tenga presente también que en mi calidad de abogados habilitado para el ejercicio de la profesión patrocinaré la presente causa y actuaré personalmente en estos autos de manera separada o conjunta indistintamente con otros mandatarios que pueda designar y con todas y cada una de las facultades del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil que se dan por expresamente reproducidas.

CUARTO OTROSÍ: Solicitamos a VSE, practicar las notificaciones que se pudieren dictar en esta causa a las siguientes direcciones de correo electrónico: eladio.cuadra@uantof.cl o dir.juridica@uantof.cl.

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is stylized and appears to be a name, possibly 'Eladio Cuadra', written in a cursive script.