

Santiago, seis de mayo de dos mil veintidós.

Visto:

En autos número de RIT O-83-2019, RUC 1940173084-5, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, por sentencia de cinco de julio de dos mil diecinueve, se acogió la demanda por despido injustificado intentada por Andrea Paz Valdivia Concha en contra de la Municipalidad de Rauco.

Respecto de dicho fallo la demandada interpuso un recurso de nulidad, que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Talca, por resolución de dieciséis de junio de dos mil veinte.

En relación con esta última decisión, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, para que en definitiva se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se trajeron los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia. La presentación en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la unificación de jurisprudencia pretendida por la parte demandada dice relación con *“especialidad del Estatuto Docente respecto de las designaciones a contrata y la supletoriedad de la normas del Código del Trabajo, sólo para los asuntos no regulados por el Estatuto Docente y en la medida que las normas de carácter laboral no fueran contrarias a las de esa normativa especial.”*

Alega en su arbitrio que la judicatura resolvió aplicando en la especie las normas del Código del Trabajo que regulan el término de la relación laboral, en circunstancias que la demandante se desempeñaba como funcionaria contratada al alero del artículo 25 del Estatuto Docente, de manera tal, que contemplando esta normativa causales de término de funciones, no resulta aplicable en forma subsidiaria el Estatuto Laboral.



Tercero: Que para determinar si los presupuestos de las sentencias materia de análisis son similares, es necesario señalar que el fallo recurrido rechazó la nulidad que se dedujo en contra de aquel que acogió la demanda, teniendo en consideración que *"...las normas de rango legal que se dicen violentadas por el recurrente, han sido aplicadas conforme a las circunstancias de hecho que se tuvieron por acreditadas, las que son inmodificables por medio de esta causal, y la naturaleza jurídica del vínculo que unió a las partes y que le asignó el señor Juez de mérito. En tanto se trate de una relación de carácter laboral, el articulado indicado debe recibir plena aplicación y vigencia, y con ello, ordenar el pago de las indemnizaciones laborales que se declararon a favor del actor, sin que se observen erróneas o equivocadas interpretaciones sobre la materia. Por lo razonado, esta segunda causal debe ser igualmente desestimada."*

Cuarto: Que, para fundar el recurso de unificación de jurisprudencia, se citaron las sentencias pronunciadas por esta Corte en las causas Roles N^{os} 29.965-2019, 1.410-2018, 3.265-2011, 3265-2011, 5618-2010 y de la Corte de Apelaciones de Talca Rol N°148-2013, en las cuales se resolvió que no corresponde aplicar supletoriamente el Código del Trabajo en los casos de sucesivos contratos a plazo, atendido que el Estatuto Docente establece su propia regulación en torno a las calidades funcionarias en que se puede pertenecer a una dotación docente municipal, a las causales de expiración en los cargos titulares y de contratados, y a los beneficios que puede dar lugar el cese de funciones, de manera que sus disposiciones rigen con preferencia.

También el actor adjuntó la sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción Rol N°324-2017 que, al resolver de la misma forma que la impugnada, no se tendrá presente para fundar este recurso.

Quinto: Que, como se observa, en la especie se verifica el supuesto procesal indicado en el motivo primero, en cuanto se constata la existencia de distintas interpretaciones sostenidas en fallos emanados de los tribunales superiores de justicia, correspondiendo a esta Corte resolver cuál es la correcta.

Sexto: Que, para ese efecto, corresponde determinar el régimen jurídico que regula el desempeño de los profesionales de la educación municipalizada.

En ese ámbito, el artículo 1° del Estatuto Docente aprobado por la Ley N° 19.070, establece que *"quedarán afectados al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente"*, a su



turno, el artículo 19 del Párrafo I del Título IV del mismo cuerpo legal, prescribe que *"el presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente"*.

El artículo 71 de ese estatuto, ordena que *"los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias"*, regla de supletoriedad que concuerda con lo que preceptúan los incisos segundo y tercero del artículo 1° del Código Laboral.

Por su parte el artículo 25 del Estatuto Docente establece que *"los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o de contratados, son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes y tendrán la calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares"*. A ello cabe agregar la disposición contenida en el artículo 70 del Reglamento del Estatuto Docente, que prevé: *"Funciones transitorias son aquellas que requieren el nombramiento de un profesional de la educación sólo por un determinado período de tiempo, mientras se designa a un titular o mientras sean necesarios sus servicios"*.

Séptimo: Que de la lectura de la normativa expuesta se desprende que estando expresamente regulada la modalidad de contratados en el Estatuto Docente, debe ser sometida a ese cuerpo legal y, en forma supletoria, al Código del Trabajo sólo para el caso de los asuntos no regulados por el mencionado Estatuto y en la medida en que las normas del Código Laboral no fueran contrarias a las de esa normativa especial. Ello no acontece en la especie porque, según se ha anotado, el Estatuto Docente contiene su propia regulación para dicha modalidad, estableciendo las condiciones, labores, causales de su expiración y los beneficios a que puede dar lugar el cese de funciones.

De esta manera, sus disposiciones se deben aplicar con preferencia a quienes integran una dotación docente municipal, excluyendo el imperio del derecho laboral común en esos asuntos, al tenor de lo preceptuado tanto en el artículo 71 del mismo Estatuto Docente como en los incisos segundo y tercero del artículo 1 del Código del Trabajo, sin perjuicio de considerarse, además, el artículo



13 del Código Civil, porque, como se describió, la normativa especial reglamenta la contrata en su integridad.

Octavo: Que siguiendo el hilo conductor de lo expuesto, cabe precisar que la terminación de la relación laboral de los profesionales de la educación se sujeta a las disposiciones del Párrafo VII del mismo Estatuto, cuyo artículo 72 previene en su letra d) que esos profesionales dejan de pertenecer a una dotación docente del sector municipal, entre otras causales, "*por término del período por el cual se efectuó el contrato*", cuya causal no contempla indemnización alguna.

En consecuencia, habiendo sido la causal de término de la contratación de la parte demandante la llegada del plazo que contemplaba su decreto de nombramiento, tampoco podía impetrar la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios que consulta el Código del Trabajo, porque no opera en la especie la aplicación supletoria prevista en el artículo 71 del Estatuto Docente, desde que, como ya se dijo, la figura de contratados y la forma de término de la misma se encuentra regulada expresamente en dicho cuerpo normativo no reconociéndole, bajo esta causal, el derecho a recibir las indemnizaciones que se solicitan.

Noveno: Que, en consecuencia, tal como se ha indicado en las sentencias de esta Corte invocadas por el recurrente como contraste y más recientemente en la Rol N°33.554-2018, se unifica la jurisprudencia en el sentido que "*los profesionales de la educación que se encuentren vinculados a una municipalidad en calidad de contratados, que sus contratos se renueven sucesivamente por varios años y que sus servicios terminen por el vencimiento del plazo estipulado, no resulta procedente considerar que tal vínculo ha derivado en uno de carácter indefinido, ni tampoco que proceda el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, por cuanto de acuerdo con las normas que le son aplicables – Estatuto Docente- tal desvinculación opera de pleno derecho*".

Décimo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Talca al resolver la controversia sobre la base de lo dispuesto en el Código del Trabajo, haciendo aplicable la normativa de terminación del contrato de trabajo e indemnizaciones por despido injustificado, con preeminencia al Estatuto Docente, el cual contempla y regla los efectos y el término de la vinculación contractual. Sobre esta premisa discurre el recurso de nulidad planteado por la Municipalidad demandada, fundado, en lo pertinente, en la causal del artículo 477 del citado



texto legal, toda vez que el ordenamiento laboral no se aplica a las personas contratadas a plazo al amparo del Estatuto Docente.

Undécimo: Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la Municipalidad de Rauco en contra de la sentencia de dieciséis de junio de dos mil veinte, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Talca, que rechazó el recurso de nulidad que dedujo en contra de la pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó en autos RIT O-83-2019, RUC 1940173084-5, por haberse configurado la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, se declara que ésta **es nula**, y acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, se dicta la correspondiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Acordada con el voto con contra del ministro Sr. Simpertigue quien fue de opinión de rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia, de acuerdo a los siguientes argumentos:

1°.- Que en nuestro ordenamiento jurídico, a partir del primer cuarto del siglo XX, los principios del Derecho del Trabajo tienen reconocimiento constitucional, entendiéndose que éste se encuentra dentro de la esfera de la dignidad del hombre y, por consiguiente, se trata de un derecho fundamental; sobre el cual la sociedad debe equilibrar la tutela del trabajador y la necesidad de productividad y eficiencia en la empresa. De lo anterior se desprende, que el legislador y, consecuentemente, el intérprete legal, no pueden dictar o juzgar normas que atenten contra la igualdad y la dignidad del hombre en materia laboral y, por tanto, será el Estado el primer llamado a crear las condiciones necesarias para implementar y resguardar la libertad de trabajo y su protección constitucional.

2°.- Que siguiendo este razonamiento, es necesario recordar que el artículo 1° del Código del Trabajo, establece: “Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación,



siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos. Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código”.

En el mismo orden de consideraciones, se debe observar que el artículo 71 de la Ley N° 19.070 y 62 del Reglamento de dicha norma, señalan que “los profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente, por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias...”

3°.- Que de lo expuesto, se advierte que la norma especial en comento, armoniza perfecto con los principios del Derecho Laboral, a saber y, en lo que interesa, de Protección del Trabajador, indubio pro operario y de estabilidad laboral. En efecto, el transcrito artículo 25 de la Ley N° 19.070, dispone que los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o de contrata, precisando que para este último, el profesional de la educación se desempeñará en labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

A su vez, el artículo 70 del Reglamento del Estatuto Docente, dispone que son “funciones transitorias las que requieren el nombramiento por un determinado período de tiempo, mientras se designe un titular, o mientras sean necesarios sus servicios”, son “funciones experimentales” aquellas que “debe aplicar un nuevo plan de estudios o una nueva metodología o un nuevo material didáctico o audiovisual, por un tiempo determinado cuyo resultado debe evaluarse desde un punto de vista técnico-pedagógico”; que constituye función optativa la que se desempeña “respecto de asignaturas o actividades que tengan tal calificación en los planes de estudios”; son funciones docentes especiales, según dicho cuerpo legal, las que “deba desarrollar para ciertas actividades pedagógicas no permanentes que no se encuentren entre aquellas” que se ha señalado precedentemente y es función de reemplazo, cuando “prestan servicios en un establecimiento para suplir a otro docente titular que no puede desempeñar su función cualquiera que sea la causa y mientras dure su ausencia. Deberá establecerse el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia.”



4°.- Que en la especie, no se encuentra discutido, que la demandante a partir del 8 de abril 2013 y hasta el 28 de febrero 2019, fue contratada dentro del marco del artículo 25, inciso tercero, del Estatuto Docente, el cual refiere las labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares. En el caso de la señora Valdivia fue para cumplir funciones de docencia y docencia directiva, tanto en el establecimiento educacional “El Parrón” como en el “Alborada,” ambos dependientes del municipio demandado, en forma continua e ininterrumpida. De lo que se desprende, como lo señala la magistratura, que su situación laboral no se ajusta a la modalidad de trabajo que contempla el artículo 25 del citado cuerpo legal, porque conforme el artículo 17 del Reglamento del Estatuto Docente: *“La función docente comprende la docencia de aula y las actividades curriculares no lectivas. La docencia de aula es la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo.”* Posteriormente agrega que *“Las actividades curriculares no lectivas son aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como la administración de la educación, las actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal, la jefatura de curso, las actividades coprográmicas y culturales, las actividades extraescolares, las actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar y las actividades de coordinación con organismos o instituciones del sector que indican directa o indirectamente en la educación en la forma indicada en el artículo 20° de este Reglamento y las análogas que se establezcan por el Ministerio de Educación mediante decreto.”* Por su parte el artículo 18 del mismo cuerpo legal manifiesta que: *“la función docente directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación y que conlleva tuición y responsabilidades adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores y respecto de los alumnos. Se considerará también como formación y experiencia docente específica para la función la de quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante tres años en un establecimiento educacional.”*

Es decir, se trata de funciones que por su naturaleza y puesta en marcha requieren de plazos extensos para su ejecución y, posterior evaluación, de manera



que es evidente que no se trata de las labores que contempla el artículo 25 del Estatuto Docente, en consecuencia, entender que la renovación anual constante de la contrata, bastaría para enmarcarla dentro de la aludida norma, atenta contra el espíritu de la referida legislación y la lógica, pero en especial, quebranta los principios que informan el ordenamiento jurídico laboral – administrativo, en cuanto a la protección del trabajador, el principio de realidad y la estabilidad laboral.

5°.- Que en estas condiciones y como ya lo ha expresado en reiteradas oportunidades esta Sala, “en el artículo 1° del Código del Trabajo, se consignan, además de la premisa general, una excepción y una contra excepción. En efecto, la excepción a la aplicación del Código del Trabajo la constituyen los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, pero esta situación excepcional tiene cabida únicamente en el evento que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Por su parte, la contra excepción se formula abarcando a todos los trabajadores de las entidades señaladas, a quienes se vuelve a la regencia del Código del Trabajo, sólo en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos. En otros términos, se someten al Código del Trabajo y leyes complementarias los funcionarios de la Administración del Estado que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y, aun contando con él, si no regula el aspecto o materia de que se trate; en este último caso, en el evento que no se oponga a su marco jurídico”.

6°.- Que, por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometida a un estatuto especial, lo que en la especie acontece, desde que, como se dijo la demandante no fue contratada para cumplir labores temporales y en las condiciones que exige el artículo 25 del Estatuto Docente, es decir, no lo hizo en la forma que dicho estatuto prevé, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo, porque, además, expresamente así lo ordena el artículo 71 del citado cuerpo normativo especial y lo corrobora el artículo 62 de su Reglamento. En rigor, la acertada interpretación de las normas citadas, en especial, de los artículos 1, 159 N° 4, 162 y 174 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 25, 71 y 72 de la Ley N° 19.070, está dada por la vigencia del primero por sobre el segundo para las personas naturales



contratadas por la Administración del Estado; en la especie una Municipalidad, que aun habiendo prestado servicios bajo la modalidad de contrata, por permitírsele el estatuto especial los sirven, en los hechos, lo fue en las condiciones previstas por el Código del Trabajo.

7°.- Que, en otros términos, se comparte el razonamiento desarrollado por la Corte de Apelaciones de Talca, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y una Municipalidad, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 25 de la Ley N° 19.070 y se ajustan a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.

8°.- Que por las razones dadas, a juicio de este disidente, la correcta interpretación de las normas invocadas, lleva necesariamente a rechazar el recurso deducido en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Talca y a unificar la jurisprudencia conforme el criterio que ha sido desarrollado.

Regístrese.

Rol N° 85.160-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y las abogadas integrantes señoras Carolina Coppo D., y Leonor Etcheberry C. Santiago, seis de mayo de dos mil veintidós.





VDXBZHVGCK

En Santiago, a seis de mayo de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

