

Recurso de nulidad laboral Rol I. C. 334-2019.

“Andr ez Paz Valdivia Concha contra Municipalidad de Rauco”.

Talca, dieciséis de junio de dos mil veinte.

Visto:

En los autos R. I.T. N  O-83-2019, R. U. C. 1940173084-5 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, por sentencia definitiva de cinco de julio de dos mil diecinueve, se acogió sin costas, la demanda de don Andr ez Paz Valdivia Concha en contra de la “Municipalidad de Rauco”, representada por don Enrique Francisco Ignacio Olivares Farías, sobre declaración de relación laboral indefinida, despido injustificado y cobro de prestaciones, declarándose que entre las partes existió una relación laboral que los vincul  desde el 8 de abril de 2013 hasta el 28 de febrero de 2019, de carácter de indefinida; que la relación laboral concluyó por despido injustificado; y, se condenó a la demandada a pagar , por indemnización sustitutiva de aviso previo la suma de \$609.293.-; por indemnización por años de servicios la suma de \$3.655.754.-; por de incremento porcentual del 50% de la indemnización por años de servicios, la suma de \$1.827.877.-, más reajustes e intereses legales. Asimismo, se rechazó la excepción de incompetencia absoluta del tribunal respecto de la demanda principal y se acogió la excepción de incompetencia absoluta del tribunal respecto de la demanda subsidiaria.

En contra de esta sentencia la parte demandada interpuso recurso de nulidad fundado en las causales previstas en los artículos 478 letra a), 477, inciso primero; y, 478 letra b) del Código del Trabajo, las que fueron interpuestas en forma subsidiaria una de la otra.



Declarado admisible ambos recursos, se procedió a su vista, oportunidad en que se escucharon alegatos de la partes, en sus calidades de recurrente y de recurrido.

Y Considerando:

Primero: Que la parte demandada alegó como primer motivo de invalidación la causal señalada en la letra a) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, por haber sido dictada por un juez incompetente. Funda su libelo en que se trata de una docente que prestó servicios en establecimientos de educación de administración municipal y que están regulados por el Estatuto Docente, esto es, de carácter estatutario. En forma supletoria, se aplican las normas del Código del Trabajo y leyes complementarias. La actora fue funcionaria pública por lo que no resultan aplicables estas últimas normas.

El señor Juez razona y concluye sobre su competencia para conocer de la demanda principal en el considerando 4º, que transcribe literalmente, sosteniendo que la jurisprudencia no ha sido clara para acoger la competencia de los juzgados de letras del trabajo para conocer de las acciones laborales ejercidas por funcionarios públicos, así como existe una gran pugna doctrinaria. Cita al efecto y a título ilustrativo, jurisprudencia del Tribunal Constitucional, afirmando que conforme con ella, a los funcionarios públicos no se les debe aplicar el Código del Trabajo. Igualmente, alega que el sentenciador incurrió en contradicción al declararse incompetente para conocer de la demanda subsidiaria, pues en el motivo quinto sostuvo que el juez laboral es incompetente para declarar la ilegalidad de un acto. Y que su competencia está dada por el artículo 420



del Código del Trabajo, lo que es contradictorio con el conocimiento de una acción ejercida por un funcionario público.

Lo anterior le causa agravio, ya que el señor Juez resolvió una materia de la que es incompetente absolutamente.

Como segunda causal subsidiaria de nulidad, la parte demandada dedujo la establecida en el artículo 477, inciso 1° del Código Laboral, esto es, cuando en la dictación de la sentencia se hubieren infringido garantías constitucionales. Cita los artículos 25, 26 y 72 del Estatuto Docente, contenido en la ley 19.070, como los artículos 1, 7, 159, 160, 161, 162, 163 y 168 del Código del Trabajo. Cita jurisprudencia de la Contraloría General de la República, sobre el desempeño de los educadores a contrata para desempeñar actividades docentes directivas, teniendo como fundamento de base, el principio de continuidad de la función pública. En el desempeño de aquellas funciones no existe un vacío legal que permita aplicar supletoriamente el Código del Trabajo.

Cita como igualmente infraccionado, el artículo 1 del Código del Trabajo, que lleva a concluir que la relación entre las partes es estatutaria y no se aplica ese cuerpo legal, ni aún en forma secundaria. El artículo 7 del mismo texto, que define el contrato individual de trabajo no puede llevar a categorizar una relación estatutaria a un ámbito meramente laboral. Los artículos 159, 160, 161, 162, 163 y 168 de aquel Código, no pueden ser aplicadas a este caso, dada la naturaleza estatutaria del vínculo que unió a las partes y que tiene una regulación especial en materia de expiración de funciones e indemnizaciones procedentes en caso. No podría haberse aplicado alguna causal de término de la relación laboral por las normas precitadas, pues la actora no argumentó sobre la causa de término de los servicios que infundadamente habría aplicado esa parte.



En cuanto al razonamiento de la sentencia, que tuvo por sentado la existencia de las funciones, el período de desempeño, el señor Juez al analizar los decretos alcaldicios dieron cuenta que las funciones no eran accidentales o eminentemente transitorias, concluyendo que por reunir los requisitos del artículo 1 y 7 del Código del Trabajo, están regulados por ese cuerpo legal. La sentencia vulnera lo establecido en los artículos 25, 26 y 27 letra d) del Estatuto Docente, no señala la razones por las que desatiende el artículo 26 precitado, que permite que los docentes puedan ejercer labores docentes directivas en calidad de contratados, -que eran las designaciones mayoritarias de la demandante-, para luego ser reemplazante de la titular, cayendo en la descripción del artículo 25 de ese Estatuto. Encasilló la relación en una modalidad de carácter laboral, por existir los supuestos de los artículos 1 y 7 del Código del Trabajo.

Ese criterio es errado y vulnera el sentido real de ambas normas, dado que la conceptualización que hace el legislador es una relación laboral genérica, en la que podría subyacer una designación transitoria de naturaleza accidental, en que se configurarían la existencia de dos partes ligadas por un vínculo, uno acreedor y otro deudor del trabajo o servicios personales, existiendo una remuneración por esos y encontrándose bajo subordinación o dependencia.

Al extender los efectos de los artículos 159 a 163 y 168 del Código del Trabajo, a una relación estatutaria, cuya regulación no tiene vacíos legales que permitan una aplicación supletoria, condenó a su representada al pago de indemnizaciones y prestaciones de índole laboral, no obstante el estatuto especial que los rige y que contempla normas específicas en cuanto a la expiración de funciones de los docentes. Cita jurisprudencia en apoyo de sus ideas.



El fallo indicó que la terminación de la relación laboral de los profesionales de la educación se sujeta a las normas del Párrafo IV del Estatuto, que en el artículo 72, letra d) fija como causa de ello, el término del período por el que se efectuó el contrato, y que no contempla indemnización alguna. Lo anterior es sin perjuicio que la no renovación de la contrata fue fundada en un mal desempeño de la docente. No resulta procedente considerar renovado sucesivamente haya derivado en uno de carácter indefinido ni que proceda el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso prelio y por años de servicio. El Estatuto Docente establece que la desvinculación opera de pleno derecho. Por ello se ha incurrido en infracción de ley que influyó en lo dispositivo del fallo, al acoger una demanda que era improcedente.

En cuanto a la tercera causal de nulidad que planteó la demandada, de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, alega que el artículo 456 del Código del Trabajo consagra el principio de la sana crítica en la valoración de la prueba rendida en la causa, debiendo expresar las razones jurídicas, lógicas, científicas, técnicas y máximas de la experiencia, que define extensamente. Se debe tener en cuenta por el juzgador la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas.

En cuanto a la forma en que se produjo la infracción reclamada, el fallo no fue fruto o resultado de la sana crítica, por no haber primado las máximas señaladas. No existe un razonamiento analítico de la prueba, en especial de la documental, que fue la única que se incorporó a la causa. Se pregunta cómo se llegó a la conclusión que se trataba de una relación indefinida, constituyendo una infracción a las reglas de la sana crítica, que se expresa en los motivos séptimo, octavo y noveno. Se vulneraron las



normas jurídicas antes descritas, las de la lógica, y se observa la falta de fundamentación y argumentación de la sentencia para concluir en las infracciones alegadas por el recurso.

La recurrente pide que al acogerse la causal de nulidad del artículo 478 letra a) del Código del Trabajo, se declare que la sentencia fue dictada por un juez incompetente; para el caso que se rechace aquella, que se incurrió en infracción de los artículos 493 y 456 del Código del Trabajo que influyeron en lo dispositivo del fallo; que se invalida la sentencia definitiva y se dicte una de reemplazo que rechace la denuncia y demandada de autos y cada una de las pretensiones, condenando en costas a la demandante.

Segundo: Que en lo relativo a la primera causal de nulidad que dedujo la demandada –incompetencia del juez laboral-, cabe precisar en primer término que la acción del actor dice relación con la calificación jurídica que reclama esta parte respecto de la naturaleza del vínculo que la unió con la demandada, afirmando que debe ser calificada como laboral y por ende, regida por el Código del Trabajo, por haberse excedido el ámbito de aplicación la facultad de la demandada de contratar a honorarios a personas naturales, sea por el tiempo de vigencia de ese vínculo, por la forma de ser prestados los servicios, -bajo subordinación y dependencia, de manera que las características del pretendido contrato sobre designación de la actora como contrata o mediante el sistema de honorarios, no reúne los supuestos de ocasionalidad, especificidad e independencia en la forma de ser prestado los servicios, los que están referidos a labores habituales de la demandada, traspasando los requisitos que el artículo 4 de la Ley 18.883 exige para la contratación de personas naturales a honorarios.



De esa forma se ha resuelto por la Excma. Corte Suprema en los autos Rol N° 34.848-2016 el 9 de marzo de 2.017, que con un mejor decir, resolvió lo siguiente:

Séptimo: Que, de la normativa transcrita, es posible desprender que a los funcionarios de la Administración del Estado no se les aplica el Estatuto Laboral común, contenido en el Código del Trabajo, en la medida que están sometidos por ley a un Estatuto especial, hipótesis que no se verifica en el caso de quienes son contratados a honorarios por la Administración, pues no se rigen por el Estatuto Administrativo, sino por el contrato que celebren. Una primera conclusión, entonces, es que quienes son contratados por un órgano del Estado, a honorarios, podrán quedar sujetos a las normas del Código del Trabajo, en la medida que la vinculación reúna, en los hechos, las características propias de una relación laboral, en conformidad a lo establecido en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. Desde luego, lo regular es que si se contrata a honorarios rijan las normas del derecho civil, pues un contrato de prestación de servicios tiene la naturaleza de un arrendamiento de servicios personales y, en el caso específico de los abogados, es una convención que se sujeta a las reglas del mandato. Sin embargo, como se sabe, las cosas son lo que son en la realidad y no lo que se dice que son, por eso es que al examinar una determinada relación, formalmente convenida a honorarios, es posible que se encuentren cuestiones subyacentes que digan lo contrario.

Como se adelantó, el Código del Trabajo define el contrato individual de trabajo en el artículo 7, como “una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste, a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios, una remuneración determinada”. Para precisar, pues, si se está en



presencia de un contrato de trabajo, será esencial desentrañar si concurre o no subordinación de parte del trabajador, puesto que es en definitiva el elemento caracterizador y ello puede -y suele- hacerse a través de un sistema de indicios, que orientan en el sentido de entender que existe esa dependencia o sujeción en la relación de trabajo, tales como obligación de asistencia, cumplimiento de horario, sometimiento a instrucciones y directivas del empleador, prestación de servicios en forma continua y permanente, estar sometido a supervigilancia y control. Es por eso que, aun cuando no se escribiera un contrato de trabajo o se celebre bajo una denominación distinta, debe aplicarse la presunción establecida en el artículo 8 del Código del Trabajo, que dispone: “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”. Cierra el círculo, lo dispuesto en el artículo 1 de dicho cuerpo legal, que deja bajo la regulación del referido estatuto normativo toda relación laboral, lo que constituye la regla general en el campo de las relaciones de trabajo.

Octavo: Que, por otra parte, y para los efectos de la unificación de jurisprudencia requerida, cabe considerar que el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, prevé que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, “las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral”.

Noveno: Que, la demandante ejerció la acción que da origen a estos autos, con el objeto que se declare que la naturaleza jurídica de la relación contractual que mantuvo con el Servicio demandado fue de carácter laboral, descartando al efecto la aplicación del Estatuto Administrativo;

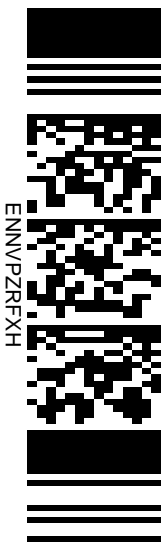


asimismo, para que se declare que su despido ocurrido el 25 de marzo de 2015 es injustificado, indebido o improcedente, y, además, nulo; y con la finalidad que se condene al demandado al pago de las indemnizaciones, remuneraciones y cotizaciones pertinentes.

Décimo: Que, la circunstancia de haber basado su defensa el demandado, en que la naturaleza del vínculo corresponde a un contrato de prestación de servicios bajo la modalidad de honorarios a suma alzada y no a una relación laboral, que el estatuto especial corresponde al respectivo contrato a honorarios y supletoriamente a las normas establecidas en el Código Civil referente al arrendamiento de servicios, y que lo reclamado por la demandante debe ser canalizado a través del juzgado civil pertinente, no priva a la jurisdicción laboral del imperio a que la obliga el artículo 7 de la Constitución Política de la República, pues requerida como ha sido, a ella le incumbe decidir, en sentencia de fondo, ante qué tipo de relación de trabajo se encuentra y si han de aplicarse supletoriamente las normas del Código del ramo, considerando, especialmente, que sostener que el tribunal carece de competencia para dilucidar la existencia o no de una relación laboral habida entre las partes y las consecuencias que de ella derivan, pugna con lo previsto en el artículo 420 letra a) en relación con el artículo 7, ambos del Código del Trabajo.

Undécimo: Que, de otra forma se elude el mandato de inexcusabilidad de los artículos 76 de la Carta Fundamental y 10 del Código Orgánico de Tribunales, al tiempo que se incurre en manifiesto prejuizamiento... ”.

Aquella fundamentación es absolutamente pertinente a la materia discutida en autos y que es de conocimiento del Tribunal laboral, en cuanto se le pide la resolución sobre la naturaleza jurídica del vínculo que unió a las partes, como ocurrió en la especie a través de la sentencia definitiva, la



que fue calificada como de índole laboral. Y sobre esa materia, no existe duda que el artículo 420 del Código del Trabajo le entrega el conocimiento de la acción a la judicatura especializada en materia laboral.

Finalmente, cabe señalar que sobre el punto, el precitado artículo 4 de la Ley 18.883, en su inciso final prohíbe la aplicación de ese cuerpo legal al contrato a honorarios, debiendo en consecuencia, recibir aplicación el Código del Trabajo, por disposición del artículo 1 que llama a su aplicación subsidiaria cuando no exista un estatuto especial que regulen las relaciones laborales de los funcionarios de la Administración del Estado, cuál es el caso. Las normas de Derecho Privado no constituyen una legislación especial, sino de derecho común, debiendo reconocerse el carácter de especialidad al ordenamiento laboral y cuya aplicación fue reclamada por el actor.

Por lo anterior, esa primera causal de nulidad, debe ser rechazada.

Tercero: Que la segunda causal de invalidación de la sentencia, sobre infracción de garantías constitucionales, el recurrente invoca como violentados los artículos 25, 26 y 72 del Estatuto Docente, contenido en la ley 19.070, como los artículos 1, 7, 159, 160, 161, 162, 163 y 168 del Código del Trabajo.

Sobre el punto, se debe razonar que la causal invocada se sostiene en el artículo 477 del Código del Trabajo, que contiene dos hipótesis de invalidación, tratándose la primera sobre trasgresión de las normas de carácter constitucional; y, la segunda, sobre incumplimiento de normas de rango legal.

El Recurso invoca la primera hipótesis, esto es, infracción de garantías constitucionales, no obstante que la fundamentación y desarrollo de la



causal está referida a normas de rango legal. Por ello, existe una argumentación equivocada en torno al tipo de normas jurídicas infraccionadas en relación a la causal alegada, y siendo éste un recurso de derecho estricto, no puede esta Corte sino rechazarlo, por errada fundamentación del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, 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 en lo que dice relación con la tercera causal de nulidad, sobre errónea valoración de los antecedentes probatorios, que es la materia que permite discutir la presente motivación de nulidad, debe ser desestimada, en atención a que no se señaló la infracción de aquel proceso valorativo de la prueba, ya que no se señaló la forma en que se constituyó la alegada infracción a las reglas de la sana crítica en ese proceso dialéctico, en especial, de las reglas de la lógica que habrían sido vulneradas en el fallo ni se observa la falta de fundamentación y argumentación de la sentencia para concluir en las infracciones alegadas por el recurso.



La alegación sobre vulneración de las normas jurídicas que invoca, no guardan relación con los requisitos de la causal de nulidad, ya que está referida al cuestionamiento del proceso de valoración de la prueba, más no del ordenamiento jurídico.

Conforme con lo razonado, procede igualmente el rechazo de esta tercera causal de nulidad.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 letra a) y b); y, 482 del Código del Trabajo, se resuelve:

Que se rechaza el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia definitiva de cinco de julio de dos mil diecinueve, dictada en los autos R. I. T. N° O-83-2019, R. U. C. 1940173084-5 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

No se condena en costas a la recurrente, por estimarse que litigó con motivo plausible.

Redacción del ministro Carrillo González.

Regístrese y devuélvase.

Rol I. C. 334-2019/Laboral.





ENNV/PZREXH

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Moises Olivero Muñoz C., Carlos Carrillo G., Jeannette Scarlett Valdes S. Talca, dieciséis de junio de dos mil veinte.

En Talca, a dieciséis de junio de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>