

Santiago, ocho de agosto de dos mil veintidós.

**Visto:**

En estos autos RIT O-594-2019 RUC 1940214033-2, del Juzgado de Letras del Trabajo de Colina, por sentencia de veintisiete de diciembre de dos mil diecinueve, se rechazó la demanda de cobro de prestaciones laborales deducida por don Miguel Ángel Palma Suárez en contra de la Municipalidad de Lampa.

El demandante presentó recurso de nulidad, que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de Santiago, mediante sentencia de siete de octubre de dos mil veinte.

En contra de este fallo, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer estos 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 procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

**Segundo:** Que la materia de derecho propuesta, consiste en determinar “*si es aplicable la institución jurídica consagrada en el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo, también conocida como ‘nulidad del despido’, a los docentes que se desempeñan en el sector municipal, regulados por la ley 19.070 (Estatuto Docente). Ello en virtud de la supletoriedad del Código del Trabajo respecto al Estatuto Docente, consagrada en el artículo 71 de este último cuerpo legal*”.

**Tercero:** Que el fallo recurrido rechazó el recurso de nulidad deducido por el demandante, porque, “*al tratarse de un profesional de la educación, el vínculo contractual con la empleadora se rige por el Estatuto Docente, Ley N°19.070, normativa que no contempla la institución de la nulidad del despido, en los términos que lo regula el artículo 162, incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo. Por otra parte, esa preceptiva es de carácter especial y en cuanto a la terminación del contrato tiene disposiciones distintas a las del Código del Trabajo, -las que están reguladas en el artículo 72 del D. F. L. N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido del Estatuto Docente -siendo una de ellas el vencimiento*



*del plazo artículo 72 letra d)- para el cual fue contratado el docente, situación que no puede equivaler a un despido, razón por lo cual no se configura la aplicación supletoria del Código Laboral, en esta materia, conforme al artículo 1 inciso 3°, toda vez que esta última disposición -para hacer aplicable sus normas al Estatuto Docente- requiere que lo sea 'en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos' y lo cierto es que el Estatuto Docente sí contiene una normativa sobre la terminación de los servicios de los docentes, por lo que ese reenvío no puede tener efecto", agregando, a continuación, que lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley N°19.070, "no obsta a lo antes razonado, desde que no existe en el Estatuto Docente una regulación similar a la nulidad del despido, y -por el contrario- sí hay preceptos especiales que se refieren al término de los contratos de los docentes, contemplado en el artículo 72, antes aludido".*

**Cuarto:** Que para confrontar el dictamen recurrido, el demandante presentó cuatro sentencias dictadas por esta Corte en los autos Rol N°10.266-2011, 5.231-2018, 1.121-2018 y 941-2018, de 3 de agosto de 2012, 30 de octubre y 21 de noviembre de 2018, y de 13 de febrero de 2019, respectivamente.

En los tres últimos fallos, se explicó que en la Ley N°19.070, se contienen las causales de término de la relación laboral existente entre un docente y un municipio, sin embargo, no se refiere a la nulidad del despido, materia reglamentada en el artículo 162 del Código del Trabajo, observando que tal disposición busca proteger los derechos previsionales de los dependientes en forma adicional a la normativa legal en materia de fiscalización y de persecución de las responsabilidades pecuniarias a través del procedimiento ejecutivo; de este modo, si durante la relación laboral el empleador infringe la normativa previsional, la referida sanción es procedente, advirtiéndose que en tales casos fue impuesta a las municipalidades demandadas, ya que se comprobó que no enteraron íntegramente las cotizaciones descontadas en las instituciones respectivas, ampliación punitiva que se declaró coherente con lo dispuesto en el artículo 71 del Estatuto Docente, porque, en caso de silencio estatutario, estaba permitida su integración por supletoriedad.

**Quinto:** Que, en consecuencia, existen distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, esto es, sobre la procedencia de la sanción contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo a los profesionales de la educación regidos por la Ley N°19.070, específicamente, de la denominada sanción de nulidad del despido, por lo que esta Corte debe decidir cuál debe prevalecer.



**Sexto:** Que el artículo 71 del Estatuto Docente expresa: *“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 leyes complementarias.*

*El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre la negociación colectiva”.*

Tal precepto, es una clara explicitación, para la situación en análisis, de la norma contenida en el inciso tercero del artículo 1 del Código del Trabajo, conforme al cual, sus disposiciones constituyen el derecho común regulatorio de las prestaciones de servicios, pues se aplican en los aspectos no regulados en los estatutos que rigen para el personal a que se refiere su inciso segundo.

En el presente caso, la aplicación supletoria del Código del Trabajo se encuentra dispuesta en términos categóricos y amplios, exceptuando sólo las normas “sobre negociación colectiva”, lo que se explica por la particular forma de fijar las remuneraciones para estos dependientes.

**Séptimo:** Que el Párrafo VII del Título IV del Estatuto Docente, en sus artículos 72 y siguientes, trata sobre el término de la relación laboral de los profesionales de la educación, advirtiéndose que las causales contenidas en el referido artículo 72, tienen una indudable analogía con las de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo: renuncia, falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, término del período del contrato y fallecimiento, entre otras.

El inciso segundo del artículo 75 del Estatuto Docente agrega que *“Si el profesional de la educación estima que la Municipalidad o Corporación, según corresponda, no observó en su caso las condiciones y requisitos que señalan las causales de término de la relación laboral establecidas en la presente ley, incurriendo por tanto en una ilegalidad, podrá reclamar por tal motivo ante el tribunal de trabajo competente, dentro de un plazo de 60 días contado desde la notificación del cese que le afecta y solicitar la reincorporación en sus funciones. En caso de acogerse el reclamo, el juez ordenará la reincorporación del reclamante”.*

**Octavo:** Que la sanción de nulidad del despido se contiene en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, conforme al cual, *“Para proceder al despido de un trabajador, por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el*



*estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.*” La remisión a “los incisos precedentes” comprende, desde luego, a su inciso primero, que a la sazón declara: “*Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160 ...*”; siendo la del artículo 159 número 4, la causal de terminación del contrato por vencimiento del plazo convenido, que, según se expuso, es el correlato de la prevista en el artículo 72 letra d) del Estatuto Docente.

**Noveno:** Que, por último, la aplicación supletoria de un cuerpo normativo, no debe tener por objeto complementar aspectos secundarios o de mera reglamentación, pero sí corresponde darle aplicación frente a una situación sustantiva importante, una verdadera institución jurídico-laboral regulada sólo en dicho código, cuando se está frente a una laguna que puede ser integrada con las disposiciones del derecho común, criterio que esta Corte ha mantenido en esta materia, como se advierte en las sentencias pronunciadas en las autos Rol N°3.696-2000, 3.542-2003, 95.037-2016, 941-2018 y 2.659-2020.

**Décimo:** Que, considerando lo expuesto y del tenor de la normativa aludida, se desprende, en forma inequívoca, que la hipótesis de término del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo, queda comprendida dentro de aquellas en que resulta procedente la aplicación de la llamada nulidad del despido, contenida en el inciso quinto del artículo 162 tantas veces citado, porque así resulta de la relación de dicho inciso con el artículo 1 incisos segundo y tercero del código del ramo, y ambos en concordancia con su artículo 159 número 4 y 72 letra d) de la Ley N°19.070.

En efecto, cuando el inciso quinto del citado artículo 162 señala que “para proceder al despido de un trabajador” el empleador debe informarle el estado de sus cotizaciones, no significa que reserva la nulidad a las hipótesis estrictas de despido, ya que de su propio tenor, resulta claro que la expresión “despido” no está utilizada en su sentido técnico -como acto unilateral del empleador a través del cual pone término al contrato de trabajo que lo une con el trabajador- sino que es comprensiva de todas aquellas formas de terminación de la relación laboral entre las cuales están los contratos a plazo, afirmación concordante con el artículo



21 del Código Civil, que luego de señalar que las palabras técnicas deben entenderse en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia, “a menos que aparezca claramente que se han tomado en sentido diverso” y con la regla del artículo 22 del cuerpo legal citado, que establece que el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido y alcance de cada una de sus normas, de manera que entre todas ellas haya la debida correspondencia y armonía.

Tal conclusión, es además coherente con una interpretación finalista de la norma, por cuanto el objetivo perseguido con el establecimiento de la sanción señalada, fue el de fomentar el pago de las cotizaciones, en forma íntegra y oportuna, estableciendo, a ese efecto, un mecanismo que grava al empleador que al momento de terminar la relación laboral no ha enterado las prestaciones previsionales del trabajador. Lo grava, porque lo obliga a continuar pagando las remuneraciones y demás obligaciones del contrato hasta que no se ponga al día, enterándolas. Como se ve, el mecanismo opera como un disuasivo de futuros incumplimientos y, en su caso, como una sanción, sin observar cuál sería la razón para excluir de dicha cuestión a determinadas formas de terminación del contrato de trabajo, como es el vencimiento del plazo convenido, de manera que una interpretación consistente con el propósito de la institución debe necesariamente incluirlas.

**Undécimo:** Que, para dilucidar la controversia planteada en estos autos y considerando lo razonado, se constata que la Ley N°19.070, carece de normas que regulen los efectos que provoca la separación de un docente contratado a plazo por una municipalidad y se comprueba que tras el vencimiento del plazo, sus cotizaciones previsionales y de seguridad social no han sido pagadas, hipótesis ausente de la reglamentación contenida en sus artículos 72 a 77, que debe integrarse con las del Código del Trabajo, por supletoriedad, porque se trata de una materia de carácter sustantiva de especial relevancia protectora de los derechos irrenunciables del dependiente, que en el caso examinado, fueron abiertamente vulnerados.

Como se indicó, la razón que motivó la consagración legal de la nulidad del despido, fue lograr una adecuada protección del derecho a la seguridad social de los trabajadores ante la insuficiencia de la normativa legal en materia de fiscalización y la ineficiente persecución de las responsabilidades pecuniarias de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo, deficiencias que generaron



consecuencias negativas en el patrimonio de aquéllos, en especial, de los dependientes más modestos.

**Duodécimo:** Que, de este modo, en el contexto señalado, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional, debe imponérsele la sanción que contempla el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo; y estando acreditado en la especie el presupuesto fáctico que autoriza su procedencia, por cuanto el municipio demandado no enteró las cotizaciones previsionales de la trabajadora en los órganos respectivos, se concluye que ejecutó la conducta sancionada, cuyos efectos deben imponérsele por mandato de la citada norma de integración, porque, en caso de silencio, se debe acudir a las normas del derecho común laboral que suplen la falta de regulación, con mayor razón si amparan garantías esenciales del trabajador, sin que se advierta contradicción en la comprensión de estos preceptos, sino coherencia con el propósito de resguardo de los derechos de la recurrente, dañados por la empleadora, por lo que no existe fundamento para impedir su procedencia, tal como fue resuelto en las sentencias dictadas por esta Corte en los autos Rol N°1.121-2018 y 5.231-2018, que fueron acompañadas por el recurrente a modo de contraste, y en el N°95.037-2016, seguidos en contra de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa.

**Decimotercero:** Que, en estas condiciones, sólo cabe concluir que la Corte de Apelaciones de Santiago debió acoger el recurso de nulidad interpuesto por el demandante en contra de la sentencia de la instancia, por incurrir en una errada interpretación de los artículos 162 del Código del trabajo y 71 de la Ley N°19.070.

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 el demandante en contra de la sentencia de siete de octubre de dos mil veinte dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, que rechazó el de nulidad que dedujo en contra de la de base de veintisiete de diciembre de dos mil diecinueve, declarándose, en su lugar, que se da lugar a tal arbitrio, por cuanto incurrió en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a su artículo 162 y al artículo 71 del Estatuto Docente, y se declara, en su lugar, que tal fallo **es nulo**, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, el respectivo de reemplazo.

Regístrese.

N°132.301-2020.-



ETQXXMVKJT

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y los abogados integrantes señor Gonzalo Ruz L., y señora Leonor Etcheberry C. No firma el Ministro señor Blanco y el abogado integrante señor Ruz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal el primero y por estar ausente el segundo. Santiago, ocho de agosto de dos mil veintidós.



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

