

Antofagasta, a doce de julio de dos mil veintidós.

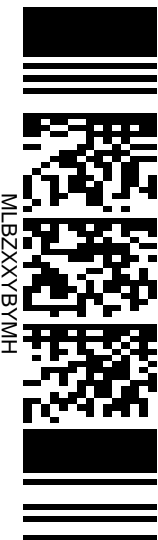
**VISTOS:**

En esta causa **RIT O-1234-2020, RUC 2040295243-2**, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, por sentencia de trece de noviembre de dos mil veintiuno, dictada por el Juez destinado don Juan Pablo Flores Menéndez, declaró que se acoge la demanda de declaración de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por [REDACTED] en contra de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, representada legalmente por Ignacio Pozo Piña o por quien ejerza dicha función, todos ya individualizados y se declara que entre las partes existió una relación laboral regida por el Código del Trabajo, la cual se extendió entre el 14 de abril de 2014 y el 31 de marzo de 2020, concluyendo en la fecha antes señalada, por despido, el cual se declara injustificado, razón por la que se condena a la demanda al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización de antigüedad laboral, y recargo legal de un 50% de la anterior, todo ello con reajustes e intereses y sin costas.

Por su parte, la demandada dedujo recurso de nulidad, en cuanto se acogió la demanda, invocando la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del Tribunal inferior y, en subsidio de la anterior, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva ha sido dictada con infracción de ley, en particular los artículos 1°, 25, 29, 71 y 72 letra i) de la Ley N° 19.070; y los artículos 159 N° 4, 162 inciso cuarto, artículo 163 incisos 1° y 2° y 168 letra b) del Código del Trabajo.

Declarados admisibles los recursos se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

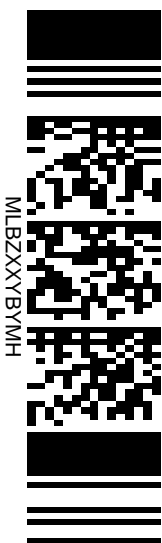
**CONSIDERANDO:**



**PRIMERO:** Que previo al análisis del recurso de nulidad interpuesto, es dable consignar que éste tiene por objeto asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien obtener sentencias ajustadas a la ley, según cuál sea la causal invocada, tal como se desprende de las disposiciones que consagran los motivos que lo hacen procedente, vale decir, los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo. Este recurso tiene un carácter extraordinario, que se evidencia, por una parte, por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, en atención al fin perseguido por ellas, situación que determina un ámbito restringido de revisión por los tribunales de alzada y, además, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos que invoca y las peticiones concretas, en la medida que su observación permite señalar certeramente el error o el vicio que se reclama, lo solicitado y la competencia de esta Corte, que queda determinada por los aspectos que el recurrente acota en su libelo, haciéndolo del modo en que la ley lo ha prescrito.

**SEGUNDO:** Que la parte demandada ha deducido recurso de nulidad invocando en primer lugar la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, atacando la sentencia, porque incurre en errada calificación jurídica de los hechos, puesto que estima que los servicios prestados por la actora para la Corporación Municipal, correspondería aplicarles las normas del Código del Trabajo y no las normas propias del Estatuto Docente (Ley N° 19.070) de acuerdo a los contratos de trabajo en calidad de "contratada" suscritos por ambas partes, estatuto especial consagrado para los profesionales de la educación del sector municipal, de acuerdo a los artículos 1° y 19Y de la Ley N° 19.070.

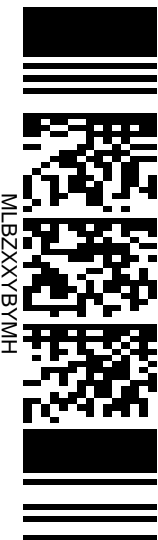
Agrega que la errónea calificación jurídica del Tribunal se evidencia puesto que se efectúa una calificación de derecho distinta a la aportada por las partes al proceso y desconoce abiertamente la autonomía de la voluntad de los



contratantes expresada en los contratos suscritos por las partes en los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, bajo el imperio de las normas del Estatuto Docente en que las partes mantuvieron una relación laboral bajo la calidad contractual de "contratado" de acuerdo a los artículos 25 y 29 del cuerpo legal precitado, efectuándose una errónea calificación jurídica de los hechos al catalogar que entre las partes hubo relación laboral regida por las normas del Código del Trabajo, y que la actora fue objeto de un despido injustificado, en circunstancias que no se dan los elementos para clasificar la situación en análisis como relación laboral terminada por despido injustificado, puesto que, se aplicó a la demandante la causal de despido contemplada en el artículo 72 letra i) del Estatuto Docente, yerro que se aprecia en los párrafos 25 y 26 del considerando Duodécimo de la sentencia recurrida.

Continúa refiriendo que ninguno de los supuestos indicios de laboralidad señalados por el sentenciador de base (como el cumplimiento de horario, relación de verticalidad, entre otros), hace aplicable al caso de autos el artículo 7° del Código del Trabajo, ni otras normas de dicho cuerpo legal, por cuanto dichas condiciones o indicios de laboralidad pueden perfectamente pactarse en un contrato de trabajo en calidad de "contratado", aplicándose las reglas de los artículos 25 y 29 del Estatuto Docente, al definir el sistema jurídico propio de las personas contratadas bajo esa forma para prestar servicios en el sector municipal de acuerdo al artículo 19Y de la Ley N° 19.070.

Por tanto, el hecho que la actora realizara los servicios a que se ha hace referencia en el fallo impugnado, no genera ni puede generar una relación de carácter laboral de acuerdo con el artículo 7 del Código del Trabajo, ya que, tales labores se rigieron por las normas de la Ley N° 19.070, y que generaron una relación laboral regida por dicho cuerpo normativo, y que el despido de la demandante se efectuó de conformidad al artículo 72 letra i) del Estatuto Docente.

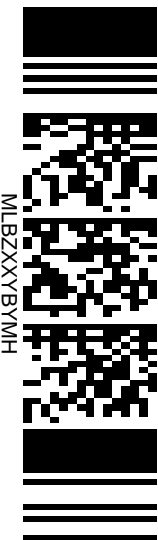


De esta manera, tampoco el término de los servicios de la demandante pudo configurar ni asimilarse a un "despido" de una trabajadora afecta al Código del Trabajo, ni menos calificarse de injustificado, teniendo en cuenta que el término de la relación laboral fue justificado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 72 letra i) del Estatuto Docente, de modo que no procede reconocerle a la actora ninguno de las prestaciones reclamadas en la demanda, pues ellos corresponden a derechos derivados de las relaciones laborales regidas por el Código del Trabajo y no por la Ley N° 19.070.

Refiere que el estatuto al que se encontraba sometida la actora refiere una serie de condiciones propias de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales del sector municipal de acuerdo a los artículos 1°, 2°, 19Y, 25 y 29 del Estatuto Docente, pero que no implican de forma alguna relación laboral regida por el Código del Trabajo y ello porque todas las personas contratadas bajo las normas de la Ley N° 19.070 se rigen por dicho cuerpo normativo.

Agrega que en el caso de autos no se trata de hacer efectivas de un modo subsidiario ciertas reglas del Código del Trabajo a la demandante de autos en defecto de las normas estatutarias que lo rigen y que están explicitadas en los contratos de trabajos suscritos en los años 2014 a 2020, sino que la sentencia impugnada lisa y llanamente circunscribe la situación de la actora a toda la normativa laboral del Código del Trabajo, en circunstancias que sus servicios se ejecutaron de conformidad con una modalidad prevista y autorizada por el legislador a las Corporaciones de Derecho Privado creadas en razón a lo dispuesto en los artículos 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3063 de 1980 del Ministerio del Interior y 19Y de la Ley N° 19.070.

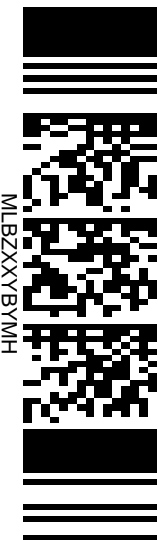
En consecuencia, la naturaleza jurídica de la relación contractual habida con la parte demandante de autos corresponde a la de una relación laboral regida por las normas de la Ley N° 19.070 que tienen plena validez jurídica



(pues no se declaró la nulidad en el presente juicio de los contratos celebrados entre el año 2014 a 2020), y en base a los antecedentes que fueron aportados por su parte en el proceso, así debió declararlo el sentenciador de base, tomando en especial consideración que como se afirmó y acreditó los servicios de la actora fueron contratados bajo las normas del Estatuto Docente, hecho que aparece de manifiesto en la prueba aportada por esta parte demandada.

Concluye que la sentencia impugnada yerra al calificar jurídicamente el vínculo de la actora con la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta como una relación regulada por el Código del Trabajo y no una relación que escapa a la esfera del estatuto de dicho cuerpo legal, lo que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, esto en base a la prueba rendida en el proceso, toda vez que de haber calificado las actividades desarrolladas por la demandante como en derecho corresponde, debió necesariamente entender que tal vínculo se ciñe y corresponde a normas relativas al contrato de trabajo en calidad de "contratado" que contempla el artículo 25 de la Ley N° 19.070, no adquiriendo la calidad jurídica de trabajadora regida por las normas del Código del Trabajo, y que la causal aplicada para el término del contrato de trabajo en calidad de "contratada" suscrito en el año 2020, contemplada en el artículo 72 letra i) del Estatuto Docente se encuentra ajustado a derecho.

Solicita en definitiva se invalide la sentencia recurrida y en su lugar se dicte sentencia de reemplazo que rechace la demanda, decidiendo que la regulación que se aplica a los contratos de trabajo celebrados en los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 entre la demandante y la CMDS lo constituyen las normas del Estatuto Docente, de acuerdo con lo prescrito por el artículo 25 de dicho cuerpo normativo, sin que le sean aplicables las normas del Código del Trabajo, y declarando que el despido realizado por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta a



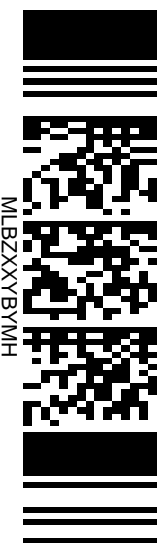
doña [REDACTED] con fecha 31 de marzo de 2020 por la causal contenida en el artículo 72 letra i) de la Ley N° 19.070 se encuentra justificada, con costas.

**TERCERO:** Que en subsidio invoca la causal del artículo 477, atacando la sentencia en términos similares a los ya indicados, afirmando que el fallo infringe los artículos 1°, 25, 29, 71 y 72 letra i) de la Ley N° 19.070, 159 N° 4, 162 inciso cuarto, 163 incisos 1° y 2°, y 168 letra b) del Código del Trabajo.

Agrega que la sentencia impugnada vulneró la norma contenida en el artículo 1° de la Ley N° 19.070, que dispone: "Quedarán afectos 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". Para un adecuado entendimiento, la norma precitada debe aplicarse de manera conjunta con lo dispuesto en el artículo 19Y del Estatuto Docente, en orden a 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".

Refiere que la sentencia de base, al señalar lo expuesto en los párrafos 25 y 26 del considerando Duodécimo, estimó que la relación existente entre las partes se encontraba regida por las normas del Código del Trabajo y no por las normas de la Ley N° 19.070, y con ello otorga las prestaciones señaladas en el punto I de la parte resolutive. Esta sola infracción habilita para proceder a declarar nula la sentencia, pues el sentenciador a quo no aplica la normativa estatutaria de la Ley N° 19.070 que resultaba obligatoria para las partes del juicio.

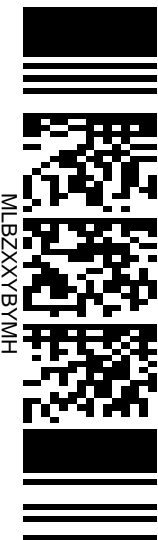
A su vez, la sentencia de base infringe lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto Docente porque conforme lo dispuesto en la Ley N° 19.070, sólo existen dos calidades contractuales de docentes que se desempeñan en el sector municipal. Es más, por tratarse de una norma de orden



público, no resulta posible crear una categoría distinta a las establecidas por el legislador en el cuerpo legal precitado. En definitiva, es la ley y no las partes o el Tribunal la que determina la verdadera naturaleza jurídica de la relación laboral que existió entre CMDS y la Sra. [REDACTED]

En el caso de marras, la actora era una profesional de la educación contratada en calidad de "contratado", quien además suscribió anualmente un nuevo contrato con su ex empleador entre los años 2014 a 2020, último contrato en que se produjo el término de la relación laboral con la demandante que regía hasta el 31 de diciembre de 2020. Reafirmando lo anterior, está el hecho que la demandante nunca obtuvo la calidad de titular en el cargo, pues nunca ganó un concurso público, ni se le hizo aplicable la disposición única de la Ley N° 19.648 que otorgó en tres situaciones excepcionales la calidad contractual de "titular" a ciertos profesionales de la educación. Entonces, necesariamente, la actora tenía la calidad de docente contratada en el año 2020 cuando se produce el término de su contrato, lo que hace forzoso concluir que malamente podría la Sra. [REDACTED] pretender gozar de un contrato con el carácter "titular" o indefinido en razón del ejercicio prolongado de sus funciones.

Ahora bien, se hace presente que cuando se encontraba vigente el contrato suscrito por las partes en febrero de 2020, se produce el término de la relación laboral en virtud de la causal contenida en el artículo 72 letra i) de la Ley N° 19.070. Sin embargo, en el considerando Duodécimo de la sentencia recurrida el Juez a quo determina que la actora no cumplía con ninguno de los requisitos para tener la calidad de "contratada" de acuerdo al artículo 25 del Estatuto Docente. No obstante, su parte estima que la actora cumplía con el requisito de desempeñar labores docentes transitorias, puesto que, la transitoriedad de sus funciones se basaba en el aumento o mantención de alumnos en

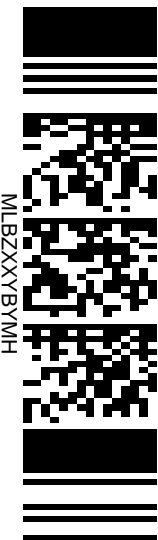


la unidad educativa en que prestaba servicios para CMDS, que permitió en su caso la realización de clases en la Escuela D-121 desde el año 2015 hasta el año 2020.

A su vez, la sentencia impugnada tampoco declara la nulidad de los contratos suscritos en los años 2014 a 2020 entre la actora y CMDS bajo la calidad contractual de "contratada" de acuerdo al artículo 25 del Estatuto Docente, ello tampoco fue pedido por la contraria en su demanda. Por ende, tales contratos tienen plena validez jurídica, no siendo posible aplicar al vínculo jurídico existente entre la demandante y CMDS las normas del Código del Trabajo, para establecer que el despido efectuado por su representada como injustificado a fin de conceder las prestaciones establecidas en el punto I de la parte resolutive del fallo recurrido.

De esta forma, la infracción de ley denunciada se configura por interpretar de forma errónea el artículo 25 del Estatuto Docente, al descartar que las labores de la actora no eran de carácter transitorias, de acuerdo a lo expuesto precedentemente, estableciendo de forma errada que la relación laboral que existió entre las partes se rigió por las normas del Código del Trabajo, cuestión que es incorrecta.

Continúa señalando que la sentencia vulnera el artículo 29 de la Ley N° 19.070, porque si hubiera dado aplicación a la normativa que se denuncia como infringida el Juez habría llegado a la conclusión de que la relación laboral que existió entre las partes se rige por las normas del Estatuto Docente que contempla en su artículo 29 la existencia de un contrato de trabajo con sus respectivas cláusulas para aquellos profesionales de la educación que prestan servicios en el sector municipal en establecimientos educacionales administrados por las Corporaciones Municipales creadas bajo el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3063 de 1980 del Ministerio del Interior, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 19Y de la Ley N° 19.070.

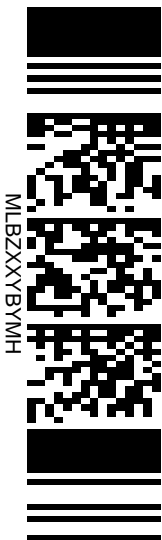




Continúa señalando que la sentencia impugnada vulnera la norma del artículo 71 del Estatuto Docente, agregando que la aplicación supletoria de las normas del Código del Trabajo opera cuando una situación propia del Estatuto Docente no ha sido resuelta por esa norma estatutaria. De esta forma, no es posible que se aplique una norma en subsidio de otra cuando no es necesario hacerlo y mucho menos, que por aplicación de una norma subsidiaria se crea una calidad jurídica contractual que no existe en la ley complementada o suplementada, tal como se hace en forma errónea en la sentencia definitiva impugnada.

A su juicio la infracción normativa alegada se encuentra contenida en los párrafos 25 y 26 del considerando Duodécimo de la sentencia recurrida, en los que el juez a quo aplica de forma errónea la disposición del artículo 71 del Estatuto Docente, al recurrir a la legislación supletoria del Código del Trabajo a fin de establecer la existencia de una relación laboral de carácter indefinida bajo las normas de dicho cuerpo normativo, cuando la relación laboral entre las partes nunca podía mutar a la calidad contractual de "titular", manteniéndose la calidad de "contratada" de acuerdo al artículo 25 de la Ley N° 19.070, más aún cuando los contratos celebrados por las partes entre los años 2014 a 2020 tienen plena validez jurídica, pues no se declaró la nulidad de esos contratos por falta de cumplimiento de requisitos legales. Sin embargo, a juicio de esta parte, se desprende que el Juez de base en los párrafos 25 y 26 del considerando Duodécimo establece que tales contratos no tendrían validez jurídica, cuestión que no fue solicitada por la contraria en el libelo de autos.

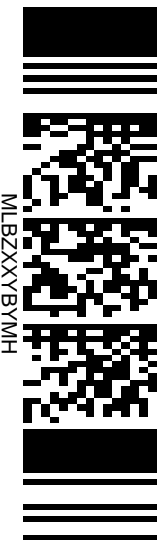
De esta forma, la infracción de ley denunciada se configura por aplicar de forma errónea el artículo 71 del Estatuto Docente y establecer de forma errada que la relación laboral que existió entre las partes se rigió por las normas del Código del Trabajo, cuestión que es incorrecta.



Indica que el fallo impugnado incurre en infracción a lo dispuesto en el artículo 72 letra i) de la Ley N° 19.070 al no aplicarla, puesto que, al recurrir a la legislación supletoria del Código del Trabajo a fin de establecer la existencia de una relación laboral de carácter indefinida bajo las normas de dicho cuerpo normativo y así concluir que el despido de la actora fue por una causal no prevista en el Estatuto Laboral, no se procedió a la aplicación de la norma que se denuncia como vulnerada, no obstante, que la relación laboral entre las partes se encontraba regida por las normas de la Ley N° 19.070. Lo anterior, sin perjuicio que, a juicio de su parte, el despido de la demandante se encuentra justificado por la causal contemplada en el artículo 72 letra i) de la Ley N° 19.070 como se desprende de lo expuesto en el considerando Undécimo de la sentencia recurrida.

Arguye que la sentencia recurrida, incurre en infracción a lo dispuesto en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, norma que establece que los contratos a plazo fijo de los profesionales tienen una duración máxima de dos años, luego de los cuales el contrato pasa a ser de duración indefinida. Al efecto, el sentenciador de base hizo aplicable en este caso la norma precitada, que es de carácter general de los profesionales regidos por el Código del Trabajo en lugar de aplicar la norma especial del artículo 25 del Estatuto Docente, al señalar que, al haberse mantenido una relación laboral por más de cinco años continuos, el vínculo jurídico entre las partes se transformó en una relación laboral de carácter indefinido regido por el Código del Trabajo.

De esta forma, la infracción de ley denunciada se configura por aplicar de forma errónea el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo a una relación laboral que se encontraba regida por las normas del Estatuto Docente y no por las normas del referido Código, ya que, de acuerdo a la Ley N° 19.070, la calidad contractual de "titular" solo se obtiene mediante concurso público.

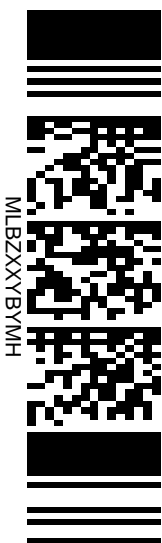


Indica que la sentencia vulnera el artículo 162 inciso cuarto del Código del Trabajo en el párrafo tercero del considerando Décimo Cuarto, porque al no haberse encontrado la demandante regida por las normas del Código del Trabajo con CMDS, sino que por las normas de la Ley N° 19.070, no corresponde el pago de indemnización sustitutiva del aviso previo, puesto que dicha prestación no se encuentra establecida para los profesionales de la educación cuyos contratos terminen por la causal contenida en el artículo 72 letra i) del Estatuto Docente, como era el caso de la actora. Teniendo en cuenta además que el despido de la demandante se encuentra justificada, como se desprende de lo expuesto en el considerando Undécimo de la sentencia recurrida.

Sin embargo, el fallo recurrido aplica lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo a fin de establecer la procedencia en el pago de indemnización sustitutiva de aviso previo a favor de la demandante de autos, cuando en primer lugar, la relación laboral entre las partes se encontraba regida por las disposiciones de la Ley N° 19.070, y que en razón de ello, el despido de la actora de conformidad a la causal establecida en el artículo 72 letra i) del Estatuto Docente se encuentra justificada.

De esta forma, la infracción de ley denunciada influye en lo dispositivo del fallo, pues se establece una prestación a favor de la demandante que no le corresponde percibir, atendido a que su relación laboral que mantuvo con CMDS se encontraba regida por las normas del Estatuto Docente y, en consecuencia, el despido efectuado por su representada de acuerdo al artículo 72 letra i) de la Ley N° 19.070 se encuentra ajustado a derecho.

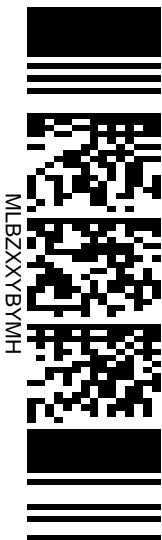
Continúa refiriendo que la sentencia infringe lo dispuesto en los incisos 1° y 2° del artículo 163 del Código del Trabajo en el párrafo cuarto del considerando Décimo Cuarto, agregando que no puede recibir aplicación supletoria en el caso de la demandante, puesto que, el Estatuto Docente establece su propia regulación en torno a las causales de



término del contrato de trabajo regido por dicho Estatuto Docente en el caso de los profesionales de la educación del sector municipal, y a los beneficios o indemnizaciones a que puede dar lugar en su caso el término de la relación laboral, de acuerdo al artículo 72 de la Ley N° 19.070, y que tales disposiciones rigen con preferencia a quienes integran una dotación docente del sector municipal, excluyendo el imperio de las normas del Código del Trabajo, al tenor de lo preceptuado tanto en el artículo 71 del Estatuto Docente como en los incisos segundo y tercero del artículo 1° del Código del Trabajo. De esta forma, al otorgarse a la actora las prestaciones contenidas en el punto I de la parte resolutive de la sentencia impugnada referida al pago de indemnización de años de servicios, se vulnera la norma antes mencionada, lo que configura la causal de nulidad que se invoca en esta presentación.

Anota que los profesionales de la educación del sector municipal que dejan de pertenecer a una dotación docente en virtud de la supresión total o parcial de las horas de clases que sirvan en calidad de titulares, pueden percibir una indemnización por años de servicios por el cese de sus funciones, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto Docente, de modo que en la medida que el contrato en calidad de "contratada" que poseía la actora con CMDS, no expiró por dicha causal de término del contrato, sino por la pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de incorporación a una dotación docente, esta última no tiene derecho al pago de indemnizaciones por aviso previo o por años de servicios.

De esta forma, la infracción de ley denunciada influye en lo dispositivo del fallo, pues se establece una prestación a favor de la demandante que no le corresponde percibir, atendido a que su relación laboral que mantuvo con CMDS se encontraba regida por las normas del Estatuto Docente y, en consecuencia, el despido efectuado por su representada,



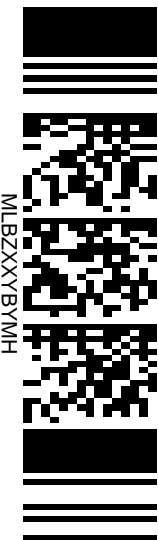
de acuerdo al artículo 72 letra i) de la Ley N° 19.070 se encuentra ajustado a derecho.

Por último, sostiene que el fallo vulnera lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, sosteniendo que al no haberse encontrado la demandante regida por las normas del Código del Trabajo con CMDS, sino que por las normas de la Ley N° 19.070, no corresponde el pago de recargo legal de un 50% de la indemnización por años de servicio, puesto que dicha prestación no se encuentra establecida para los profesionales de la educación cuyos contratos terminen por la causal contenida en el artículo 72 letra i) del Estatuto Docente, como era el caso de la actora. Teniendo en cuenta además que el despido de la demandante se encuentra justificado, como se desprende de lo expuesto en el considerando Undécimo de la sentencia recurrida.

Sin embargo, el fallo recurrido aplica lo dispuesto el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo a fin de establecer la procedencia en el pago del recargo legal de un 50% de la indemnización por años de servicio a favor de la demandante de autos, cuando en primer lugar, la relación laboral entre las partes se encontraba regida por las disposiciones de la Ley N° 19.070, y que en razón de ello, el despido de la actora de conformidad a la causal establecida en el artículo 72 letra i) del Estatuto Docente se encuentra justificada.

De esta forma, la infracción de ley denunciada influye en lo dispositivo del fallo, pues se establece una prestación a favor de la demandante que no le corresponde percibir, atendido a que su relación laboral que mantuvo con CMDS se encontraba regida por las normas del Estatuto Docente y en consecuencia el despido efectuado por su representada de acuerdo al artículo 72 letra i) de la Ley N° 19.070, se encuentra ajustado a derecho.

Concluye que al haberse establecido en la sentencia de base que la relación laboral que existió entre las partes era una de carácter indefinido, en conformidad a las normas

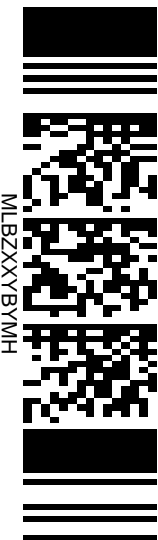


del Código del Trabajo y no una relación laboral bajo la calidad de "contratado" regida por las normas estatutarias de la Ley N° 19.070, la sentencia ha creado una nueva categoría contractual de docentes en el sector municipal, completamente distinta a las establecidas en el Estatuto Docente, contraviniendo las normas antes señaladas, ya que establece la procedencia de la contratación de profesionales de la educación del sector municipal bajo las normas del Código del Trabajo. Tales errores han llevado a acoger las pretensiones de la demandante y de no haber incurrido en los vicios denunciados, el sentenciador de base debió haber rechazado en todas sus partes la demanda de autos, solicitando en definitiva que se rechace la demanda.

**CUARTO:** Que en relación a las causales de nulidad alegadas por la demandada, cabe tener presente que las mismas conciernen entera y exclusivamente a la revisión del juzgamiento jurídico del caso o, lo que es lo mismo, al "juicio de derecho" contenido en la sentencia, por lo que el invocar dichas causales implica reconocer los hechos establecidos en la sentencia recurrida, lo que para esta Corte pasan a ser inamovibles, por lo que debe analizarse si a la luz de dicha situación fáctica, el sentenciador efectuó una calificación jurídica errada o aplicó en forma errónea o dejó de aplicar alguna norma en específico.

En la primera causal alegada lo cuestionado es la calificación jurídica de los hechos asentados a la luz de la norma decisoria litis, por lo que en ese caso el análisis se centrará en determinar si, a la luz de los hechos establecidos, la Juez aplicó en forma correcta o no la institución jurídica invocada.

En la segunda causal, cabe tener presente que los errores se pueden encontrar bajo distintas premisas, a saber: contravención formal del texto de la ley; falta de aplicación; aplicación indebida por una interpretación y aplicación errónea. La misión asignada por el ordenamiento jurídico al tribunal de nulidad está en discernir cuál de



esos significados o aplicaciones susceptibles de elegir es el mejor que se ajusta a la correcta y justa solución del caso.

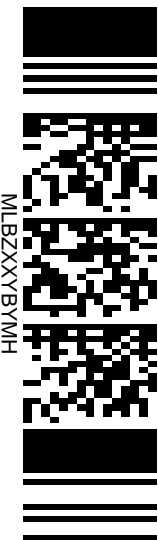
**QUINTO:** Que la sentencia dejó asentados los siguientes hechos:

1.- Que la demandante prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE ANTOFAGASTA, en forma permanente y continua, desde el 15 de abril de 2014 hasta el 31 de marzo de 2020, por medio de sucesivos contratos a plazo fijo, inicialmente, en el año 2014, en la escuela A-14 de esta ciudad; y, a partir del año 2015, en la escuela D-121 de esta comuna. Sus funciones fueron, en forma permanente, la de docente de la asignatura de matemáticas, sin perjuicio de otras actividades no lectivas complementarias de la función docente y, conforme el último contrato suscrito con su ex empleadora tenía una jornada laboral de 30 horas cronológicas semanales.

2.- Que la actora, quien no poseía el título de profesora, fue habilitada por la autoridad para ejercer las labores de docente, mientras estuvo vigente la relación laboral, entre los años 2014 y 2020.

3.- Que el promedio de remuneraciones regularmente percibidas en los últimos tres meses previos a su desvinculación, correspondientes a enero de 2020 a marzo de ese mismo año, ascendía a la suma de \$983.771; y la última remuneración percibida por la actora en el mes de marzo de 2020 fue por un monto de \$983.772, correspondiendo todos los conceptos a ingresos regularmente percibidos.

4.- Que la trabajadora fue desvinculada con fecha 31 de marzo de 2020, por decisión de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE ANTOFAGASTA, por la causal dispuesta en el artículo 72 letra i) de la ley 19.070, "por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación de una dotación", fundado en que "no se autoriza la función docente por la DEPROV para el periodo 2020, el Profesional registra más de 3 autorizaciones anuales. Las autorizaciones



para el ejercicio de la docencia tendrán, por regla general, tres años de duración (artículo N° 12, decreto 352)”, lo que fue comunicado por carta extendida el 30 de marzo de 2020 y remitida por correo el 01 de abril de 2020, al domicilio de la demandante.

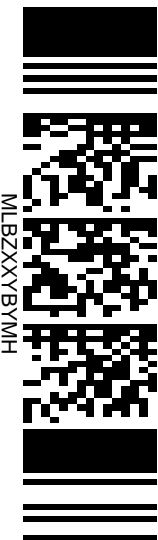
**SEXTO:** Que el debate del juicio radica en determinar si para resolver el conflicto debe únicamente recurrirse a las normas del estatuto docente, como lo sostiene la demandada o, si por el contrario, atendidas las características particulares de la presente relación laboral, aquella no se encuadra en las reguladas en dicho cuerpo legal y, en consecuencia, no le es aplicable dicha normativa y, al no estar regulada de otra forma, deben aplicarse las normas del Código del Trabajo.

De la misma forma, este recurso versa sobre el mismo conflicto jurídico, siendo que la demandada cuestiona la sentencia por la errada conclusión, indicando que se calificó mal la relación laboral, o que se infringió la ley al no aplicarse para resolver el conflicto las normas del estatuto docente y porque se aplicó para dichos efectos las normas del Código del Trabajo, por lo que se desarrollará el análisis en forma conjunta.

**SÉPTIMO:** Que en base a dichos hechos la sentencia concluye lo siguiente:

*“Duodécimo: ... En el caso sub lite la problemática se asocia con relación a determinar si, conforme los hechos dados por probados en los puntos 1 y 2 del considerando 7°, la demandante debe ser entendida englobada en alguna de las hipótesis del art. 25 y estamos obligados a aplicar preferentemente las disposiciones del Estatuto docente o, en los hechos, se excede la norma y se genera -como efecto derivado de la falta de regulación- una “huida de regreso” a la legislación laboral común.*

*Analizada la situación factual establecida, ciertamente que no cabe duda y no merece mayor desarrollo la conclusión que frente al modelo dicotómico dualista del art. 25 la actora no puede ser considerada como una profesional docente titular, por*





cuanto no se incorporó al servicio por medio de un concurso público de antecedentes.

Descartada esa vía, sólo queda como opción entender (como señalan "formalmente" los contratos suscritos), que se haya incorporado a prestar funciones en calidad de "contratado".

Ahora bien, para que ello haya sido así, se necesita que se cumpla cabalmente con las exigencias y contornos de la propia descripción legal, no pecando de exceso o defecto, para evitar que su situación "escape" a la regulación de Derecho público administrativo que alega la demandada.

Según la Ley (art. 25 inc, final del Estatuto docente), "tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".

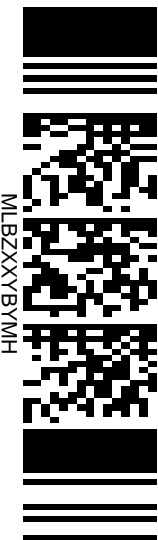
¿Podemos entender, razonable y sinceramente, que la demandante ejerció labores docentes "transitorias", "experimentales", "optativas", "especiales" o de "reemplazo de titulares" desde el 15 de abril de 2014 al 31 de marzo de 2020?

Desde cualquier ángulo que se analicen los hechos dados por establecidos en los puntos 1 y 2 del considerando 7° la respuesta es negativa.

Aun cuando en el primer período contractual, que abarca el año 2014, se podría aceptar la naturaleza transitoria de las labores que ejecutó en la escuela A-14, las cuales no tuvieron mayor continuidad, lo cierto es que a partir del año 2015 en adelante, en forma continua y permanente, hasta que fue desvinculada el 31 de marzo de 2020, las labores que cumplió en el mismo establecimiento (escuela D-121) y en la misma asignatura (profesora de matemáticas) no pueden entenderse como transitorias, pues tuvieron una consistente permanencia y regularidad en el tiempo.

De la misma forma, nada hay de experimental, optativo o especial en la asignatura que impartía (matemáticas, la cual es una materia elemental y básica en todo plan escolar) y las labores anexas que ejercía (ya que como señalan las testigos Gómez y Ortiz la demandante incluso tenía labores de representación del estamento educacional frente al alumnado).

Por otro lado, su función no era ejercida en reemplazo de un titular provisoriamente ausente, ya que la misma demandada reconoció en su contestación que "en el caso de marras, existe



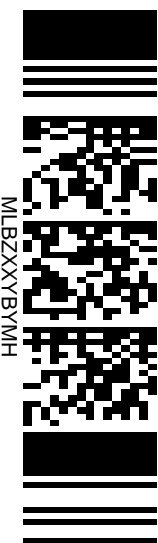
desde hace años una carencia de profesores titulados en matemáticas, lo que ha motivado a mi representada a la contratación de personas que, no siendo docentes titulados de dicha asignatura, por encontrarse estudiando la carrera en cuestión o de poseer título profesional a fin a los conocimientos matemáticos (arquitectos, ingenieros), sean autorizados para ejercer docencia de acuerdo al Decreto N° 352 reseñado”, es decir, aquí no había titular a ser “reemplazado”, en este caso derechamente no había titular alguno contratado para ejercer el cargo y la actora llenaba un permanente vacío.

Ahonda aún más el problema el ámbito temporal en el cual la demandante ejerció las funciones y la taxativa regulación de las autorizaciones que era necesario otorgar, conforme dispone el Decreto N° 352, de 2004, del Ministerio de Educación, aplicable a la demandante dada su calidad de docente no titulada como profesora, conforme la conjugación de los artículos 4°, 12 y 14 de esa disposición reglamentaria.

Dicha autorización, en el caso de la demandante, sólo podía darse por un lapso de 3 años, cual es la regla general, según dispone el art. 12 del decreto señalado, ya que no estaba en ninguna de las calidades que la habilitara a una autorización excepcional más extensa o indefinida (cuestión que incluso es reconocida por la propia demandada expresamente en su contestación).

Pues bien, de los hechos dados por establecidos en los puntos 1 y 2 del considerando 7° resulta que la actora excedió dicho margen de autorizaciones, con creces y sin explicación alguna de la autoridad, siendo autorizada por 6 años para el ejercicio de la docencia (2014-2019), 5 de las cuales se dieron para un mismo establecimiento, en la misma función y en forma consecutiva (2015-2019, Escuela D-121, asignatura de matemáticas).

Por todo lo anterior, no pudiendo entenderse que la situación contractual de la demandante se amoldara a los contornos del art. 25 inc. final del Estatuto docente, en cuanto docente “contratado”, por cuanto sus funciones no eran temporales ni cumplidas en las condiciones que exige la norma; y no pudiendo considerar que fuera titular, conforme al inc. 2 de ° la misma disposición, por no haberse incorporado a la dotación por medio de concurso público, resulta que su situación escapa a la regulación taxativa que da la ley 19.070, *tertium non datur*, no hay una



*solución normativa explícita intermedia en el Estatuto docente, algo así como cuasi titular o supra contratado.*

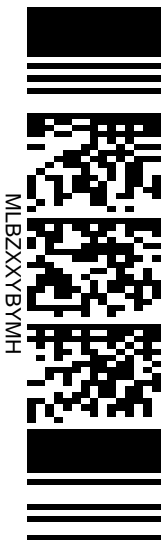
*Esta condición particular y concreta de la demandante, que excede el marco legal, no prevista por el Estatuto docente, permite recurrir a la norma de reenvío del art. 71 de la ley 19.070, en cuanto acudir supletoriamente a las normas del Código del trabajo para resolver la situación de la actora, ello por cuanto no se desconoce la prelación de la disposición especial estatutaria, conforme ordena el art. 13 del Código civil, sino que se concluye que la misma no soluciona el problema y, por lo tanto, permite echar mano a la legislación común, explícitamente supletoria, no sólo por lo dispuesto en el art. 71 del Estatuto docente, sino que por lo regulado en el inc. 3° del art. 1° del Código laboral.*

*DÉCIMO TERCERO: Sobre la naturaleza de la relación contractual. Que concluido que la relación laboral entre la demandante y la CMDS no está regulada por el Estatuto docente y debe recurrirse a la legislación laboral común, hemos de acudir no sólo a las disposiciones que regulan la materia en el ordenamiento jurídico laboral (v.gr. artículos 7°, 8°, 159, 162 y demás pertinentes del Código del trabajo), sino que a los principios que informan el Derecho del trabajo.*

*Con respecto a esto último, cobra plena vigencia el principio de la primacía de la realidad, el cual implica "que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo; Los principios del Derecho del trabajo; p. 271).*

*En base a lo anterior, independiente de las denominaciones formales que se dieron al vínculo contractual entre las partes o las cláusulas que pactaron, ya sea como "CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE A PLAZO FIJO" o que "el presente Contrato tendrá una vigencia laboral docente que comenzará a regir el [xxxx] y extenderá hasta el [yyyy], dejando expresa constancia que el docente se incorpora a la dotación de la Corporación en calidad de Contratado [...]", lo cierto es que desde la perspectiva de lo sucedido en los hechos la situación fue otra (sic).*

*No volveremos sobre los argumentos expuestos supra por los cuales las menciones a la aplicación de la legislación*



estatutaria no son de recibo en este especial caso, sólo nos centraremos en la condición de temporalidad del contrato de trabajo, entendiendo que se rige por las disposiciones comunes de la legislación laboral.

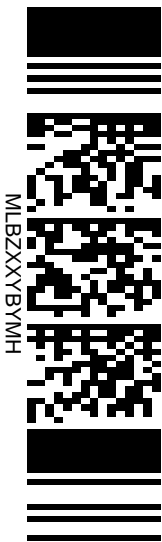
En el caso sub iudice, conforme lo dado por consolidado en los puntos 1 y 2 del considerando 7°, es innegable que los hechos establecidos conducen a concluir la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, de características permanentes, continuas, por un lustro o más, los últimos 5 años en el mismo establecimiento y en la misma función; además, según el mérito de los contratos de trabajo y liquidaciones de sueldo, sujeto a cumplimiento de horarios de trabajo y teniendo como contraprestación remuneraciones mensuales regulares y preestablecidas; y, conforme lo señalado por las testigos Ortiz, Gómez e Illesca, sujeta al control y dirección de jefaturas.

Luego, conforme lo disponen los artículos 7° y 8° del Código del trabajo, más allá de las menciones institucionales y estatutarias de los contratos celebrados entre las partes, reiterando lo señalado en el considerando anterior, lo que hubo en la praxis diaria fue un contrato de trabajo y vínculo laboral regido por la legislación laboral común; y, en cuanto a su extensión, más allá de las menciones de temporalidad, devino en los hechos a ser una relación laboral indefinida, dada su extensión, permanencia, continuidad, identidad y sucesiva renovación temporal por 6 años.

Conforme lo expuesto, ha de ser acogida la demanda en cuanto a declarar la existencia de una relación laboral indefinida, regida por el Código del trabajo, vigente entre el 14 de abril de 2014 y el 31 de marzo de 2020”.

**OCTAVO:** Que las normas decisorias litis precisamente son las mismas que se dicen infringidas, y además el artículo 12 del Decreto 352 de 2004 del Ministerio de Educación que reglamenta ejercicio de la función docente, cuestión no debatida por las partes, radicando el debate en cuál es el sentido de dichas normas y cómo estas resuelven el conflicto, compartiendo esta Corte la conclusión del Juez sentenciador.

En efecto, los hechos asentados dejan claramente establecido que la relación laboral existente entre las

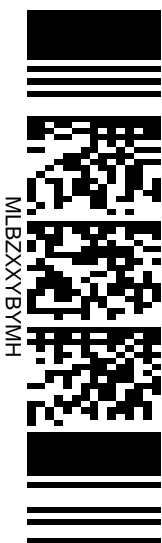


partes, al extenderse más allá de lo permitido por las referidas normas, en especial en cuanto a su duración (desde que el referido artículo 12 permite esta contratación temporal excepcional para desempeñar las funciones de un profesor de matemática sólo hasta tres años), mutó la naturaleza de la misma, desde que, al alejarse de las facultades que le otorgaba la normativa referida al sostenedor, mantuvo una relación laboral ajena al contexto del estatuto docente, por decisión del empleador, quien tenía la responsabilidad de terminar aquella cumplido el plazo indicado.

Así las cosas, esta relación laboral, cuya generación y ampliación no era controlada en la forma en que se desarrollaba por el trabajador, dejó de estar amparada por la normativa especial que regula la función docente, que en consecuencia dejó de ser aplicable en la especie y, por lo mismo, tanto por lo dispuesto en el artículo 71 estatuto docente, como por el artículo 1° del Código del Trabajo, atendido el carácter supletorio de la normativa de este último cuerpo legal, la única conclusión a la que se puede arribar es que para resolver el conflicto entre las partes debe recurrirse al Derecho Laboral general, conforme correctamente lo definió la sentencia recurrida.

Resolver en contrario significaría avalar y ratificar la actuación ilegal del empleador, otorgándole efectos conforme a una normativa que no permitía la contratación efectuada (en este caso en cuanto a su extensión), derivando consecuencias negativas en contra del trabajador, lo que se contradice derechamente con los principios básicos del Derecho del Trabajo.

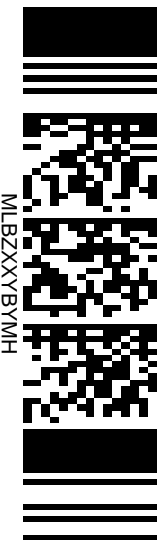
Si bien existe libertad contractual en materia laboral, como el empleador se encuentra claramente en una posición de poder, esta libertad se limita, por lo que el hecho que los contratos suscritos califiquen la relación laboral como una contratación de personal docente, ningún



efecto produce si la relación contractual en definitiva no es de aquellas permitidas en la normativa especial.

A diferencia de las otras áreas del derecho, en materia laboral y de estatuto docente, el legislador ha dado una regulación especial en consideración a los fundamentos que justifican el tratamiento diferenciado del derecho del trabajo en relación a las demás ramas del derecho, que busca derechamente proteger al trabajador, parte débil de la relación contractual, de los eventuales abusos del empleador, por lo que las reglas establecidas, no pueden interpretarse sólo desde un punto de vista formal, sino que debe recurrirse a lo que la doctrina denomina como visión "finalista" del derecho del trabajo, construida sobre la base de la naturaleza protectora que ostenta, la cual se concreta por medio de diversas herramientas, tanto procesales como de fondo, siendo relevante considerar que la comprensión de la naturaleza laboral tutelar del derecho del trabajo implica armonizar la interpretación de la normativa positiva con dicha exigencia basal de lo jurídico-laboral.

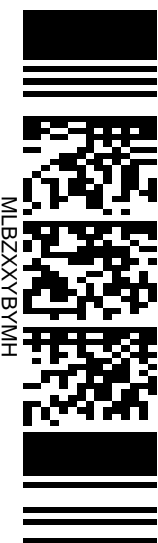
**NOVENO:** Que lógica similar se ha empleado para resolver las situaciones de las personas que desarrollan funciones públicas a honorarios, cuando esta forma de contratación se aplica fuera de los casos contemplados por la ley, y así se ha sostenido *"Duodécimo: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado bajo la modalidad contemplada en el artículo 11 de la Ley N° 18.834, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque, como se dijo, el*



*Código del Trabajo constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna". Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con los artículo 7 y 8 del mismo cuerpo legal y el artículo 11 de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.*

*Decimocuarto: Que tal decisión no implica desconocer la facultad de la Administración para contratar bajo el régimen de honorarios que consulta el artículo 11 de la Ley N° 18.834, por la que no se vislumbran problemas de colisión entre las preceptos del citado Código y del estatuto funcionario aludido, sino sólo explicitar los presupuestos de procedencia normativa que subyacen en cada caso para discernir la regla pertinente, y lo será aquella que se erige en el mencionado artículo siempre que el contrato a honorarios sea manifestación de un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado, pueda contar con la asesoría de expertos en asuntos precisos, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habituales.*

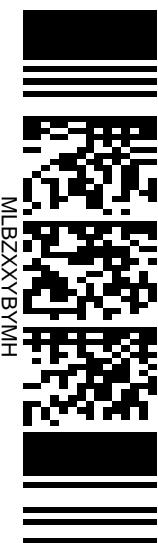
*Decimoquinto: Que es justamente la determinación de estos tópicos de especificidad y ocasionalidad que deben ser*



*esclarecidos para después decidir el estatuto aplicable a la situación concreta que se analiza, por lo que se hace necesario aclarar qué son "labores accidentales y no habituales", siendo aquellas las que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, las tareas puntuales perfectamente individualizadas o determinadas con claridad en el tiempo y que, sólo por excepción, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente".* (Sentencia de Unificación de Jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema dictada con fecha dos de marzo de dos mil veinte en causa rol N° 15.696-19). En sentido similar se pronuncia la sentencia de unificación de jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema dictadas en fechas más cercanas en causa Rol N° 14.894-2020, con fecha seis de septiembre de dos mil veintiuno y Rol N° 22.872-19 de veintisiete de julio de dos mil veinte.

Si bien el caso no es igual, la lógica jurídica plasmada en dicha decisión resulta plenamente aplicable en la especie, pues en este caso nos encontramos con un contrato que a su término, no se encuadra en el marco de la contratación docente y, por lo mismo, no puede aplicarse el estatuto docente para resolver la cuestión controvertida, y siendo en definitiva la actividad desarrollada por el actor una prestación de servicios personales bajo subordinación y dependencia, debe necesariamente aplicarse la normativa del Código del Trabajo, conforme a la cual el despido es claramente injustificado, y debe necesariamente condenarse al empleador al pago de las indemnizaciones declaradas en la sentencia, siendo acertada desde un punto vista jurídico la decisión adoptada en la sentencia recurrida, avalando dicha resolución la lógica aplicada a casos similares según lo ya indicado.

**DÉCIMO:** Que, atendido todo lo anterior, es claro que la sentencia recurrida no incurre en error de calificación al decidir que la prestación de servicios en cuestión se rige en concreto por la normativa del Código del





Trabajo, declarando la inaplicabilidad del Estatuto al exceder la relación contractual a aquellas permitidas por esta normativa especial.

Por las mismas razones, no incurre en error de derecho la resolución cuestionada, desde que todas las normas invocadas por el recurrente fueron correctamente interpretadas y aplicadas, o no aplicadas, en especial porque de las normas del estatuto docente permiten excluir su aplicación al caso concreto y, así las cosas, deben aplicarse las del Código del Trabajo para resolver el conflicto entre las partes.

Por todo lo anterior, es claro que la sentencia no incurre en los vicios alegados, por lo que se rechazará el recurso en todas sus partes.

**UNDÉCIMO:** Que considerando que existió motivo plausible para litigar, no se condenará en costas al recurrente.

Por estos fundamentos y lo dispuesto, además, en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, sin costas,** el recurso de nulidad deducido por la demandada en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha trece de noviembre de dos mil veintiuno, en causa RIT O-1234-2020, RUC 2040295243-2 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

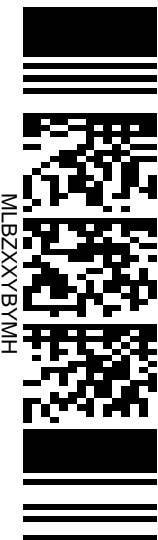
Se deja constancia que se hizo uso de la facultad contenida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

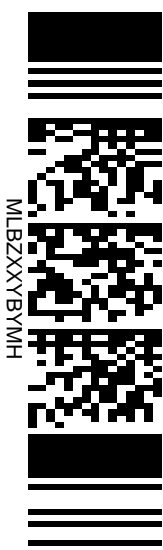
Regístrese y comuníquese.

**Rol 676-2021 (LAB)**

Redacción del Ministro Titular Sr. Juan Opazo Lagos.

No firma el Ministro Titular Sr. Oscar Clavería Guzmán, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse haciendo uso de permiso.

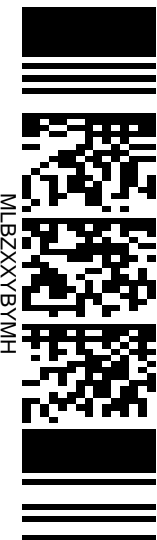




MLBZXXYBYMH

Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta integrada por Ministro Juan Opazo L. y Abogado Integrante Marcelo Rodrigo Diaz S. Antofagasta, doce de julio de dos mil veintidós.

En Antofagasta, a doce de julio de dos mil veintidós, 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 02 de abril de 2022, 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>