

embargo, en los referidos instrumentos existían cláusulas propias de un contrato de trabajo, tales como: cargo, renta, fecha de pago, horario, etc.; y que los servicios fueron prestados de manera continua durante todo el período indicado. Especificaba que las funciones principales que desarrollaba, su horario de trabajo y carga horaria. Explicaba luego la modalidad de ingreso a prestar servicios, a través de un proceso de habilitación, dando cuenta de los colegios donde inició la prestación de servicios el año 2014 y del colegio donde prestó servicios permanentemente desde el año 2015 a la fecha. Indicó luego que en el año 2018 se sometió al proceso de evaluación docente, siendo calificada como competente. Agregó que en noviembre de 2019 el director del establecimiento en que prestaba funciones envió la carga horaria y los docentes que deseaban mantener en sus filas, dentro de las cuales –como en los períodos anteriores- iba su persona. Señaló que en marzo de 2020 estaba desarrollando con normalidad sus labores, debiendo adaptar sus funciones a la emergencia sanitaria, ejecutando las labores por teletrabajo, hasta que el 30 de marzo de 2020 recibió la carta de desvinculación. Luego, argumentó que la relación laboral que la unió con la demandada fue continua e ininterrumpida, sin perjuicio de lo cual, ésta decidió desvincularla y desconocer los 6 años de relación laboral. Acto seguido, exponía que dada la situación de prestación de servicios, conforme la normativa aplicable del propio estatuto docente, ella no realizaba realmente labores de docente transitoria, por cuanto por su duración, continuidad y permanencia no era un “cargo de contratada”, lo que obligaba –por disposición del art. 71 del estatuto docente- a aplicar supletoriamente la legislación laboral común, dado que la relación laboral que existió entre las partes se ajustó a las disposiciones de los artículos 7° y 8° del Código laboral. Conforme a lo anterior, dada la vigencia y características de la relación laboral, no sería aplicable al caso la causal de despido del art. 159 N° 4 del Código del trabajo, por ser un contrato indefinido; ni tampoco sería aplicable la causal de desvinculación del art. 72 letra i) del estatuto docente. A continuación, solicitó el pago de (i) indemnización por años de servicio, por un monto de



\$5.617.458.-, correspondiente a 6 años de antigüedad laboral, sobre una base de cálculo del art. 172 del Código del trabajo de \$936.243.-; (ii) incremento del 50%, por la indebida aplicación de la causal de despido, según dispone el art. 168 letra b) del cuerpo legal precitado, por un monto de \$2.808.729; (iii) indemnización de aviso previo, por un monto de \$936.243.- Seguidamente, desarrollaba la argumentación referida a la falta de justificación del despido, indicando que la causal invocada ni era desarrollada ni se ajustaba a su caso, por lo que la comunicación de desvinculación no cumplía con las exigencias legales. Pedía, en definitiva, previa cita de disposiciones legales aplicables, se declarara la existencia de la relación laboral en los lapsos señalados, la cual se entendiera regida por el Código del trabajo y, además, que el despido que sufrió fue injustificado, condenando a la demandada al pago de las prestaciones antes señaladas, más reajustes, intereses y costas.

Contestando la demanda, la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE ANTOFAGASTA indicó que controvertía los hechos de la demanda, en especial la existencia de un despido injustificado o que se le adeudaran a la actora indemnizaciones o recargos legales. Seguidamente, señaló que la demandante empezó a prestar servicios para la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta con fecha 15 de abril de 2014, en el establecimiento que indicaba, mediante la celebración de contrato en calidad de “contratado” bajo las normas del art. 25 de la ley 19.070, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014; y, posteriormente, entre los años 2015 y 2020, ambos inclusive, prestó servicios en la misma calidad para ejercer la docencia en la Escuela D-121 de Antofagasta, hasta su despido el 31 de marzo de 2020. Indicó luego aspectos asociados a la prórroga del contrato en el período estival de los años antes indicados. Luego, expuso los aspectos asociados a la conclusión de la relación laboral a contar del 31 de marzo de 2020, en función de la causal de la letra i) del art. 72 de la ley 19.070. Planteaba que el término de la relación laboral estaba justificada conforme a la norma invocada, por cuanto la trabajadora estaba sujeta



preferentemente a la legislación administrativa señalada, la cual contenía normas explícitas que primaban por especialidad sobre el Código del trabajo, siendo plenamente operativa la disposición del art. 71 letra i) de la ley 19.070, debido al hecho sobreviniente consistente en que la Dirección Provincial de Educación Antofagasta-Tocopilla negó otorgar la autorización docente de la demandante, no cumpliéndose con los requisitos del Decreto N° 352, del año 2004, del Ministerio de Educación. Especificó que la actora no estaba en las hipótesis que regula la legislación para obtener una autorización por más de 3 años y, por lo anterior, al negarse –conforme a Derecho- la autorización docente de la demandante se produjo la causal sobreviniente de la pérdida de un requisito para ejercer la docencia e hizo operativa la causal del art. 72 letra i) del estatuto docente. Conforme a lo expuesto, señalaba que la desvinculación se ajustaba a Derecho, no siendo procedente las indemnizaciones y recargos solicitados, además de lo cual, las disposiciones legales en que fundamentaba su pretensión la demandante, contenidas en el Código laboral, no eran aplicables al caso de autos. En el mismo sentido, explicaba que tampoco era procedente la declaración de una relación laboral de carácter indefinido, regida por la legislación laboral común, por no ser operativa la disposición del art. 159 N° 4 del Código del trabajo, invocando jurisprudencia que avalaba su alegación y normativa que respaldaba su posición. Concluía solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Hechos no controvertidos. Que en la audiencia preparatoria las partes establecieron como convención probatoria que “[l]a actora realizó funciones de docente, como profesora de matemáticas”.

CUARTO: Hechos a probar. Que en la mencionada audiencia, conforme lo dispone el art. 453 N° 3 del Código laboral, se fijaron los siguientes puntos de prueba:

1° Efectividad de haber prestado la actora servicios personales, bajo el vínculo de subordinación y dependencia para la demandada. En la afirmativa, estipulaciones



contractuales, naturaleza, duración del mismo, fecha de inicio de la relación laboral, jornada de trabajo, horarios, remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas por la actora.

2° Despido injustificado. Efectividad de concurrir en la especie las causales invocadas para efecto de proceder al despido. Hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurarla.

3° Efectividad de adeudar a la actora por parte de la demandada las indemnizaciones y prestaciones solicitadas. En su caso, períodos y montos.

QUINTO: Prueba rendida. Que en las audiencias de juicio se rindió por las partes la siguiente evidencia:

I. Por la parte demandada (dada la alteración *ratione materiae*, conforme al art. 454 N° 1 inc. 2° del Código del trabajo).

A. Documental.

1. Contrato de trabajo suscrito entre CMDS y doña [REDACTED] de fecha 15 de abril de 2014.
2. Contrato de trabajo suscrito entre CMDS y doña [REDACTED] de fecha 29 de febrero de 2016.
3. Contrato de trabajo suscrito entre CMDS y doña [REDACTED] de fecha 01 de marzo de 2017.
4. Contrato de trabajo suscrito entre CMDS y doña [REDACTED] de fecha 03 de abril de 2018.
5. Contrato de trabajo suscrito entre CMDS y doña [REDACTED] de fecha 01 de diciembre de 2018.
6. Contrato de trabajo suscrito entre CMDS y doña [REDACTED] de fecha 24 de febrero de 2020.



7. Liquidaciones de sueldo de la demandante de autos de enero a marzo de 2020.
8. Certificado de cotizaciones de la demandante de autos del período de febrero a abril de 2020.
9. Certificado de antigüedad de la demandante de autos, de fecha 16 de diciembre de 2020.
10. Carta de aviso de término de contrato de fecha 30 de marzo de 2020, emitido por doña Vanessa Berthelon Colombo.
11. Voucher de envío número 9990-76.018.841 de Correos de Chile de fecha 01 de abril de 2020.
12. Carta de fecha 27 de abril de 2020, emitido por don Carlos Sánchez Salgado a doña [REDACTED]
13. Voucher de envío número 9990-76.630.578 de Correos de Chile de fecha 29 de abril de 2020.
14. Certificado de notas de la Universidad de Antofagasta, correspondiente a doña [REDACTED] de abril de 2014.
15. Correo electrónico de fecha 23 de marzo de 2020 enviado por doña María Fernanda Videla Rojas mediante cuenta de correo mvidelar@cmds.cl a doña Paola Carvajal, cuenta de correo electrónico pcarvajal@cmds.cl; doña Ivonne Jamett, cuenta de correo electrónico ijamett@cmds.cl y don Carlos Sánchez Salgado, csanchez@cmds.cl.
16. Correo electrónico de fecha 20 de marzo de 2020 enviado por doña Paola Carvajal, mediante cuenta de correo electrónico pcarvajal@cmds.cl a doña Ivonne Jamett, cuenta de correo electrónico ijamett@cmds.cl y doña María Fernanda Videla Rojas, cuenta de correo mvidelar@cmds.cl
17. Correo electrónico de fecha 20 de marzo de 2020 enviado por doña Ivonne Jamett, mediante cuenta de correo electrónico ijamett@cmds.cl a doña María



Fernanda Videla Rojas. Cuenta de correo mvidelar@cmds.cl y doña Paola Carvajal, mediante cuenta de correo electrónico pcarvajal@cmds.cl

18. Correo electrónico de fecha 20 de marzo de 2020 enviado por cuenta de correo awilliams@cmds.cl a cuentas de correo jjamett@cmds.cl y veronica.osorio@cmds.cl

19. Correo electrónico de Ministerio de Educación de fecha 19 de marzo de 2020 a cuenta de correo awilliams@cmds.cl

B. Testimonial.

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentada y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, la testigo Claudia Ximena Illesca Andrade, C.I. N° 16.489.106-2, profesora gral básica, domiciliada en Pasaje Cunco N° 924, Antofagasta.

II. Por la parte demandante.

A. Documental.

1. Contrato de trabajo de fecha 24 febrero del 2020.
2. Liquidación remuneración de octubre del 2019.
3. Liquidación remuneración de Noviembre del 2019.
4. Liquidación remuneración de Diciembre del 2019.
5. Liquidación remuneración de Enero del 2020.
6. Liquidación remuneración de Febrero del 2020.
7. Liquidación remuneración de Marzo del 2020.
8. Certificado de antigüedad laboral.
9. Certificado de desempeño laboral.
10. Certificado de cotizaciones.



11. Respuesta Corporación Municipal de Desarrollo Social de consulta del despido.
12. Carta de despido.

B. Testimonial.

Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentadas y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, las siguientes testigos:

1. Karla Emperatriz Gómez Guevara, C.I. N° 15.813.858-1, psicopedagoga, con domicilio en Santiago Humberstone N°265, casa 24, Antofagasta.
2. Lilian Betzaida Lazcano Mery, C.I. N° 9.742.730-5, dueña de casa, con domicilio en Avenida Huamachuco N°9228, Antofagasta.
3. Amalia Macarena Ortiz Olivares, C.I. N° 15.769.275-5, psicopedagoga, con domicilio en calle Valle del Encanto N°9588, Antofagasta.

C. Exhibición de documentos.

La parte demandante exhibe:

1. Todos los contratos de trabajo y anexos de mismos desde el año 2014 hasta el año 2020.
2. La calificación de proceso de evaluación docente de doña [REDACTED]
[REDACTED]
3. Habilitaciones y rechazos que existan a nombre de doña [REDACTED]
[REDACTED], entre los periodos del año 2014 a la fecha del despido. (No se exhibió los del año 2014 al 2018)
4. Informe de desempeño docente respecto de doña [REDACTED] de los periodos entre 2014 a la fecha del despido.
5. Carga docente de la escuela D-121 para el año 2020, junto con su fecha de envío, recepción y aprobación.



La parte demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento con la que se solicitó la misma, respecto de aquellos documentos no exhibidos en el documento N° 3, escuchado el traslado, queda su resolución para la sentencia definitiva.

SSEXTO: *Observaciones a la prueba y alegaciones de clausura.* Que concluida la recepción de la prueba, conforme lo dispone el art. 454 N° 9 del Código del trabajo, se dio la palabra a las partes para sus observaciones a la prueba y palabras de cierre.

La demandante alegó que se habían acreditado positivamente todos los puntos de prueba, tanto en cuanto a la existencia de una relación laboral de carácter indefinido, que no se correspondía a lo señalado “formalmente” en el contrato, frente a la cual no eran aplicables las normas del estatuto docente sino que las del Código laboral; y, bajo esta legislación, argumentó que estaba probado que el despido no se ajustó a Derecho, siendo procedente las indemnizaciones solicitadas. En definitiva, pidió que la demanda fuera acogida, con costas.

Por su parte, la demanda señalaba que si bien hubo una relación laboral, cuestión que nunca fue debatida, ella estaba regulada especialmente por el estatuto docente, de manera que conforme lo probado, la desvinculación se había ajustado a la legislación especial aplicable, estando completamente justificado el despido y no siendo procedente las indemnizaciones pretendidas. Finalizó pidiendo el rechazo de la demanda, con costas.

SÉPTIMO: *Hechos probados.* Que, analizada la prueba rendida en juicio, valorada conforme a las reglas de la sana crítica, según lo dispone el art. 456 del Código del trabajo, considerando particularmente el estándar de preponderancia de evidencia aplicable al caso, se han dado por establecidos 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 art., 72 letra i) de la ley 19.070, i.e. *“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.

OCTAVO: *Acerca de la relación laboral habida entre las partes, su fecha de inicio y término y demás datos relevantes (punto 1 del considerando*



anterior). Que a este respecto es de importancia la documental aportada al juicio, unida a la testimonial rendida, convenciones probatorias arribadas y los dichos contestes de las partes en sus escritos posicionales.

En primer lugar, del mérito mismo de la contestación de la demanda se advierte que la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL reconoció explícitamente que “[...] *a demandante comenzó a prestar servicios [...] con fecha 15 de abril de 2014, en la unidad educativa Liceo A-14, mediante la celebración de contrato en calidad de ‘contratado’ bajo las normas del artículo 25 de la Ley N° 19.070 (Estatuto Docente) cuya vigencia se estipulo hasta el día 31 de diciembre de 2014. [...] Posteriormente, entre los años 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, la actora a través de sucesivos contratos en calidad de ‘contratada’ realizó labores como profesora de matemáticas a través de autorización para ejercer la docencia en la Escuela D-121 de esta ciudad, hasta la fecha de su despido el 31 de marzo de 2020*”. Esta afirmación es completamente armónica con los dichos de la demandante en su libelo.

Esta afirmación se ve refrendada por la convención probatoria arribada de la cual se dejó constancia en el considerando 3°, al aceptar las partes que “[...] *a actora realizó funciones de docente, como profesora de matemáticas*”.

Por otro lado, lo anterior se ve confirmado a la luz de la información que arrojan los seis contratos de trabajo que se adjuntaron al proceso, de fechas 15 de abril de 2014, 29 de febrero de 2016, 01 de marzo de 2017, 03 de abril de 2018, 01 de diciembre de 2018 y 24 de febrero de 2020.

Todos estos documentos fueron suscritos entre las mismas partes, siendo la demandante la trabajadora y la CMDS la empleadora; en todos ellos se establecía que la función principal de aquella era la docencia de la asignatura de matemáticas, sin perjuicio de otras actividades no lectivas complementarias de la función docente; en los mismos se establecía su jornada laboral ordinaria semanal, inicialmente de 22 horas cronológicas semanales, según el primer contrato de fecha



15 de abril de 2014, aumentando en todos los posteriores contratos a 30 horas semanales; y en dichos instrumentos se determinaba el establecimiento en que prestaría funciones, inicialmente, en el primer contrato, “*en la(s) Unidad(es) Educativa(s): A-14*” y, ulteriormente –según los contratos posteriores- prestar servicios en forma permanente “*en la(s) Unidad(es) Educativa(s): ESCUELA D-121*”.

De igual forma, el “CERTIFICADO DE ANTIGÜEDAD”, emitido con fecha 16 de diciembre de 2020, da cuenta que la demandante ingresó a prestar servicios a contar del 14 de abril de 2014, por medio de sucesivos contratos a plazo fijo (indica según el art. 25 de la ley 19.070), desempeñándose como docente en la escuela D-121, hasta el 31 de marzo de 2020.

Por otro lado, esta información es confirmada con el mérito de todos los testimonios prestados en autos, por cuanto todos los deponentes dan cuenta que la actora prestaba servicios de profesora de matemáticas, sin perjuicio de otras funciones no lectivas, entre los años 2015 a 2020, en la escuela D-121 de la ciudad de Antofagasta, refiriendo la testigo Illesca que estas funciones las realizaba por medio de contratos a plazo fijo.

Finalmente, en cuanto a la fecha de conclusión de la relación laboral, hay acuerdo en los escritos de demanda y contestación en cuanto a que se produjo el día 31 de marzo de 2020, la misma conclusión puede desprenderse del mérito del certificado de antigüedad a que se ha hecho referencia, el cual indica explícitamente que la relación laboral duró hasta esa fecha; y, reafirma lo anterior, el contenido de la carta de desvinculación allegada al proceso, la cual indica “*que a partir del 31 de marzo de 2020 se ha resuelto poner término a la relación laboral que la vinculaba con esta corporación*”.

Con base en toda la evidencia antes reseñada (dado su número, precisión, coherencia y variedad de fuentes), unida a la convención probatoria y a las posiciones consensuadas de las partes en sus escritos posicionales, puede concluirse



sin problema la efectividad de los sucesos señalados en el punto 1 del considerando anterior.

NOVENO: *En cuanto a las sucesivas habilitaciones que se concedieron a la actora para ejercer la docencia al no poseer el título de profesora (punto 2 del considerando 7º).* Que a este respecto se ha tenido en cuenta para su determinación el mérito de la documental aportada, unida a las propias alegaciones consensuadas de las partes y las declaraciones de los testigos.

En primer lugar, la demandada señaló expresamente en su contestación que “[l]a demandante comenzó a prestar servicios para la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta con fecha 15 de abril de 2014 [...] [p]osteriormente, entre los años 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, la actora a través de sucesivos contratos en calidad de ‘contratada’ realizó labores como profesora de matemáticas a través de autorización para ejercer docencia [...]”. Esta argumentación es del todo simétrica con los dichos de la actora en su libelo, quien indicaba que “su contratación se hace a través de un proceso de habilitación debido a que aún no terminaba sus estudios, la corporación a través de las facultades que posee, y de los procesos de habilitación establecidos, la habilita como docente y procede a enviarla a los establecimientos educacionales en los cuales se requería su presencia”.

Por otro lado, conforme al oficio de fecha 27 de abril de 2020, dirigido por el Director de Educación de la CMDS a la actora, se indica que “[e]n la plataforma de autorización y/o habilitación docente de años 2016, 2017 y 2018, no registra información de solicitudes (rechazo o aprobaciones), debiendo haberse otorgado [...]”, independiente de la opinión que uno puede formarse sobre la falta de rigurosidad de registro y control, lo cierto es que el instrumento da cuenta que la propia demandada aceptaba que en los períodos en cuestión se dio la autorización para ejercer la docencia; y, por lo demás, pedida la exhibición de documentos referida a la autorización de los años 2014 a 2018, la demandada no



cumplió lo ordenado, sin causa justificada, siendo instrumentos que por reglamentación administrativa deberían estar en su poder, lo que permite inferir la efectividad de las alegaciones de la demandante en cuanto a las autorizaciones en esos lapsos, en aplicación del apercibimiento dispuesto en el art. 453 N° 5 del Código laboral.

Por lo demás, dicho documento señala que “[e]n la misma plataforma de autorización docente año 2019, si registra información aprobada en forma excepcional por ese año”.

Abona lo anterior el mérito de la copia de correo electrónico de fecha 01 de mayo de 2019, remitido por el “Área de Autorización Docente. Ministerio de Educación”, el cual daba cuenta que la respectiva solicitud de la demandante había sido aprobada el 01 de mayo de 2019, para ejercer la docencia.

Por último, los testimonios de Illesca, Gómez y Ortiz dan cuenta que la actora no tenía el título de profesora, por lo cual, para desempeñar labores docentes, debía todos los años obtener la correspondiente autorización o habilitación docente, la cual era entregada por la Dirección Provincial de Educación.

Toda esta prueba, evaluada en su conjunto y unida al mérito de las argumentaciones de ambas partes en sus escritos posicionales, permite establecer que la actora, no teniendo el título de profesora, para los efectos de ejercer la docencia en los períodos en que estuvo vinculada con la demandada (2014-2020), requirió (y obtuvo) las correspondientes autorizaciones otorgadas por la autoridad competente.

DÉCIMO: *En cuanto a las remuneraciones obtenidas por la demandante (punto 3 del considerando 7º).* Que en esta materia se ha tenido en cuenta el mérito de la documental aportada al juicio, en especial las liquidaciones de sueldo.



En efecto, se adjuntaron al proceso las liquidaciones de los meses de enero a marzo de 2020, las cuales corresponden a los últimos tres meses que desempeñó funciones la demandante, en todos esos períodos por meses completos y obteniendo el total de ingresos.

Analizadas estas evidencias se aprecia, por una parte, que la última remuneración que debe ser tomada en cuenta para potenciales fines indemnizatorios del art. 162 del Código del trabajo asciende a la suma de \$983.772.- (sin perjuicio de la cantidad menor que ha sido demandada), suma que corresponde al total de haberes percibidos en el mes de marzo de 2020, siendo todos esos ingresos conceptos permanentes y regulares.

Por otro lado, para potenciales fines indemnizatorios del art. 163 del Código del ramo, conforme la base de cálculo que ordena el art. 172 del mismo cuerpo legal, la media de los ingresos de esos tres períodos, considerando sólo los conceptos regularmente percibidos, asciende a la suma de \$983.771.- (sin perjuicio del monto final menor que se pretende en este tópico), ya que deben quedar fuera de la ecuación los conceptos de “excelencia académica 4tri”, “aguinaldo”, “bono especial”, “bono alcaldicio”, “diferencia asignación tramo” y “bono de vacaciones”, pues son ítems que no eran pagados regularmente, sino que correspondían a conceptos esporádico y pagados de manera excepcional.

La prueba antes mencionada, dada su claridad y precisión es suficiente para establecer el punto, debiendo destacar que tampoco hubo alegación o prueba en sentido contrario.

UNDÉCIMO: *Sobre la desvinculación de la actora (punto 4 del considerando 7º).* Que este tópico fue consolidado en uso de la instrumental y testimonial aportada al juicio, unida a las propias alegaciones de las partes en sus escritos de demanda y contestación.

Por un lado, se tuvo en consideración que la demandada indicó en su contestación que “[e]n lo concerniente al término de la relación laboral, con fecha



01 de abril de 2020, se comunica mediante carta certificada por Correos de Chile, el término de la relación laboral entre CMDS y la Sra. [REDACTED] a contar del 31 de marzo de 2020, en función de la causal establecida en el artículo 72, letra i), de la Ley N° 19.070, esto es, por *pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación*” (sic). Esta alegación es armónica con lo señalado por la actora en su libelo.

Conjuntamente, también obra en el proceso la copia de la carta de desvinculación, datada al 30 de marzo de 2020, suscrita por la “DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS (Spl) CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE ANTOFAGASTA” y dirigida a la demandante, en donde se le indicaba que *“a partir del 31 de marzo de 2020 se ha resuelto poner término a la relación laboral que lo vinculaba con esta corporación. En virtud de la causal de la ley 19.070, Estatuto Docente, esto es por el Artículo 72 letra I Por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación”: [...] Los hechos en que se funda la causal invocada consisten 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)”* (sic).

De la misma manera, se tuvo en consideración la copia de *voucher* de remisión postal de la carta antes mencionada, el cual indica que la misma fue enviada con fecha 01 de abril de 2020, al domicilio que la actora tenía registrado en su último contrato de trabajo.

También es de importancia el “CERTIFICADO DE ANTIGÜEDAD” al cual ya se ha hecho referencia anteriormente, el cual indicaba que la relación laboral de la demandante con la demandada concluyó el 31 de marzo de 2020.



Finalmente, son de interés los testimonios vertidos en el juicio por Illesca y Gómez que dieron cuenta que la actora dejó de trabajar en marzo de 2020, siendo desvinculada por no haber sido habilitada por la autoridad competente.

Toda la evidencia antes mencionada, unida a las alegaciones simétricas de las partes en el punto, es suficiente para establecer la efectividad del tópico en análisis.

DUODÉCIMO: Sobre la relación contractual habida entre las partes y la normativa aplicable a la misma. Que, como pocas veces, los aspectos factuales antes determinados fueron extremadamente pacíficos y fáciles de resolver, habiendo más puntos de encuentro que desencuentro entre las partes y contando con evidencia clara y contundente que los avalaba, en la forma en que quedaron como consolidados.

Sin embargo, al entrar ahora en los aspectos *de iure*, toda la paz acaba.

El primer gran punto controvertido se asocia a la legislación aplicable a la relación laboral habida entre las partes.

Frente a la alegación de la demandante de entender que estamos frente a una relación laboral inicialmente a plazo fijo que transmutó a una de carácter indefinido, por aplicación de las disposiciones de la legislación laboral común y sometida a la misma (i.e. Código del trabajo), se yergue la tesis de la demandada en cuanto a que la relación laboral existente entre las partes está sometida a la legislación administrativa especial y es una de carácter estatutario (i.e. ley 19.070, Estatuto docente).

En principio, no puede dejar de reconocerse que el asunto pareciera inclinarse por la teoría del caso de la demanda, en el sentido que la conjugación de las disposiciones de los artículos 1º, 25 y 71 del Estatuto docente llevarían a concluir que la demanda de autos no podría prosperar, por cuanto la docente, contratada “formalmente” conforme al art. 25 inc. final del texto legal precitado,



fue correcta y legalmente desvinculada según lo dispondría el art. 72 letra i) del mismo cuerpo normativo, al no poder entenderse que estuvo sujeta a un contrato indefinido regulado por la legislación laboral sino que a una vinculación exclusivamente estatutaria. Y, de la misma manera, que según lo dispone la conjugación de los artículos 71, 72, 73 y 73bis de la ley 19.070, no sería procedente indemnización alguna, considerando la causal de desvinculación y dada la especial regulación que dispone la legislación administrativa, que se aplicaría en forma especial y preferente en la materia, conforme lo ordena el art. 13 del Código civil.

Abonaría esta posición de la demandada no sólo la jurisprudencia citada por ella, correspondiente a la sentencia de la Excm. Corte Suprema en los autos rol 70-2011, sino que, incluso más, sentencias más recientes, como la dictada por nuestro máximo tribunal en el proceso rol 1.410-2018, que apuntaría en la misma dirección.

Sin embargo, el asunto posee ciertas “aristas” que llevan a inclinarse en el sentido contrario, acogiendo la tesis de la demandante, según se explicará.

En primer lugar, no obstante no podemos desconocer la regulación administrativa especial dispuesta en la ley 19.070 para el personal que ejerza labores docentes, debemos ser cuidadosos en cuanto a su alcance real en el caso concreto, conforme el taxativo texto de los artículos 1º, 25 y 71 de la norma.

En efecto, el art. 1º dispone que “[q]uedarán *afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal [...]*”.

Ahora luego, en cuanto a quiénes son sujetos de dichas disposiciones, el art. 25 señala que “[l]os *profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.*



Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público.

*Tendrán calidad de **contratados** aquellos que desempeñan labores docentes **transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo** de titulares”.*

Finalmente, el art. 71 establece la normativa aplicable a las personas que se encuentren ínsitas en alguna de las definiciones del art. 25, indicando que “[l]os profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se registrarán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y **supletoriamente por las del Código del Trabajo** y sus leyes complementarias.

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

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), “[t] *endrán 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, *tertia 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 “[e]l 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.

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.

DÉCIMO CUARTO: *Con respecto a las indemnizaciones y recargos legales.* Que establecida la existencia de una relación laboral, regida por el Código del trabajo, de carácter indefinida, las causales de conclusión debía ajustarse a las disposiciones de los artículos 159 y ss. del Código del ramo.

Dado lo establecido en el punto 4 del considerando 7°, resulta que ha quedado establecido que la exoneración de la actora se produjo por una causal no prevista en la legislación laboral común para el caso *en comento*, siendo irrelevante cualquier cláusula “formal” que se haya pactado en el contrato que le dé cabida, debiendo entenderse por tanto injustificada su desvinculación y, según lo dispuesto en el art. 168 del Código laboral, dar lugar a las indemnizaciones pertinentes.

En primer lugar, la sustitutiva de aviso previo, regulada en el art. 162 del cuerpo legal precitado, por un monto de \$936.243.-, suma que es la expresamente solicitada por la actora en su libelo, inferior a la determinada en el punto 3 del considerando 7°, pero que respetaremos para no afectar el principio de congruencia ni caer en una causal de nulidad por *ultra petita*.

En segundo lugar, la de antigüedad laboral, por 5 años y fracción superior a 6 meses, regulada en el art. 163 del Código del ramo, por la suma de \$5.617.458.-, suma que es la expresamente solicitada por la actora en su libelo, inferior a la que correspondería conforme a la base de cálculo determinada en el punto 3 del considerando 7°, pero que nuevamente respetaremos para no afectar el principio de congruencia ni caer en una causal de nulidad por *ultra petita*.

Finalmente, el recargo legal de un 50% de la anterior, dado que no se invocó causal legal admisible, según dispone el art. 168 letra b) del Código del trabajo, por un monto de \$2.808.729.-



DÉCIMO QUINTO: *En relación a la jurisprudencia y otros aspectos normativos.* Que con lo dicho no se desconoce la existencia de –al menos- dos fallos de la Suprema Corte que se han inclinado por una conclusión diversa en hechos similares, correspondientes a las causas rol 70-2011 y 1.410-18, pero conviene hacer la necesaria distinción asociada a que los casos de contraste tienen matices no menores con este, por cuanto en ellos ambas desvinculaciones se asociaban el cumplimiento del plazo de contratación, causal que es común en la legislación estatutaria y el Código del trabajo, en cambio, en este juicio, la desvinculación se basó en una causal diversa, cual es la pérdida sobreviniente de requisitos para la incorporación a la función docente, que sólo existe en la ley 19.070[art. 72 letra i)] pero no tiene correlato en el Código laboral; y, además, en ellos tampoco se advierte mayor análisis de la situación de una autorización de docencia otorgada en exceso, más allá de los márgenes que la Ley permite a la autoridad administrativa, que también plantea otro punto de inflexión. Por ambas razones es que el argumento del precedente pierde buena parte de su fuerza *nomofiláctica*.

Por lo demás, tampoco puede ser pasado por alto que ha habido en los últimos años una progresiva tendencia en nuestra Suprema Corte a ir dando una aplicación extensiva y supletoria a la legislación común laboral frente a los regímenes estatutarios en casos semejantes, bajo principios que son plenamente trasladables a este litigio, en particular en las disputas sobre la artificial contratación laboral por parte de la Administración Pública de personal a honorarios, en casos en que se excede los márgenes del art. 11 de la ley 18.834 y art. 4º de la ley 18.883, de manera que dichas normas no pueden aplicarse en la eventualidad que la realidad de la prestación sobrepase los estrictos contornos de la disposición, conllevando a un “retorno” a al régimen común y supletorio del Código laboral, declarando la existencia de una relación laboral común y la aplicación de los institutos asociados a la misma, como las formalidades y causales



de despido o las indemnizaciones pertinentes (vid Corte Suprema, roles 11.584-14, 24.388-14, 23.647-14, 8.002-15, 5.699-15 y 24.676-20).

Podría objetarse a lo dicho que el caso es diverso, que aquí no se trata que a la demandante se le haya contratado a honorarios para prestar las funciones docentes, sino que se generó un vínculo laboral por medio de un contrato de trabajo, pero regulado por la legislación especial, lo anterior es “formalmente” cierto, pero *tiene en sus entrañas* el mismo vicio, se (ab)usó de una institución especial y excepcional (al menos en teoría) de la ley 19.070, que según su estricto tenor sólo permitía la contratación para “*labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares*” (art. 25 inc. final del Estatuto docente) para efectos de lograr la prestación de servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia de una trabajadora por 6 años, 5 de ellos en el mismo colegio y en la misma función, en forma continua y permanente, en una asignatura que no puede calificarse de experimental, optativa o especial, y sin que hubiera el reemplazo de ningún titular... *res ipsa loquitur*, aquí la norma señalada (art. 25 de la ley 19.070) no es aplicable, tanto como en los casos citados tampoco lo eran las disposiciones estatutarias en que quería asilarse la Administración Pública (art. 11 de la ley 18.834 y art. 4° de la ley 18.883), el exceso factual genera la inaplicabilidad de la norma y, en ambos escenarios, lleva a regresar a la legislación laboral común que es supletoria y salva las situaciones no regladas específicamente por los estatutos.

Finalmente, conviene tener en cuenta, como ha señalado la Suprema Corte en los fallos previamente citados, que el argumento de la Administración Pública del principio de legalidad, fundado en los artículos 6 y 7 de la Ley fundamental, para oponerse al reconocimiento de una contratación laboral común y exigir que se reconozca exclusivamente la vinculación estatutaria no es aceptable, por cuanto implica aceptar la precarización e inestabilidad laboral al interior de la Administración, enfrentando a los trabajadores o a estar sin un contrato de trabajo que los proteja (en el caso de los funcionarios a honorarios) o bajo una vinculación



contractual artificial disminuida que no refleja su realidad (en el caso de autos) y los pone en un pie de inseguridad laboral que contraria la protección que debe darse al trabajador conforme a los principios propios del Derecho laboral, cuestión que incluso ha sido reconocida por la Corte Interamericana de DDHH a los funcionarios que prestan servicios al Estado (vid. caso *Trabajadores cesados de Petroperú y otros Vs. Perú* y caso *San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela*).

DÉCIMO SEXTO: *Sobre el resto de la prueba.* Que el resto de la prueba que no ha sido explícitamente mencionada en el análisis del fallo en nada altera lo antes concluido, siendo o evidencia que refuerza lo concluido o que no tiene la potencialidad de desvirtuarlo o está referida a cuestiones no controvertidas ni pertinentes.

DÉCIMO SÉPTIMO: *En cuanto a los reajustes e intereses.* Que, conforme lo dispone el artículo 173 del Código laboral, las sumas que ha sido condenada a pagar la demandada generarán los respectivos reajustes e intereses legales.

DÉCIMO OCTAVO: *Acerca de las costas.* Que, conforme lo dispone el art. 445 del Código laboral, habiendo tenidos fundamentos plausibles para litigar la demandada, se le eximirá de las costas del proceso.

Y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 1º, 7º, 8º, 159, 160, 161, 162, 163, 168, 172, 420, 425 y ss., 456, 459 y demás normas aplicables del Código del trabajo; artículo 13 del Código civil; artículos 1º, 25, 71, 72 y demás pertinentes de la ley 19.070; artículos 4º, 12, 14 y demás pertinentes del Decreto N° 352, de 2004, del Ministerio de Educación; y demás normas jurídicas aplicables, SE RESUELVE:

I. 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 las siguientes prestaciones:

a. Indemnización sustitutiva de aviso previo, por \$936.243.-

b. Indemnización de antigüedad laboral, por \$5.617.458.-

c. Recargo legal de un 50% de la anterior, por \$2.808.729.-

II. Que las sumas ordenadas pagar generarán los reajustes e intereses correspondientes, según dispone el artículo 173 del Código del trabajo.

III. Que habiendo tenido fundamento plausible para litigar la demandada, se le eximirá de las costas de la causa, conforme lo dispone el art. 445 del Código del trabajo.

IV. Ejecutoriada que sea la presente resolución cúmplase lo resuelto dentro de 5° día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RUC 20-4-0295243-2

RIT O-1234-2020

Dictó don **JUAN PABLO FLORES MENÉNDEZ**, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta a, trece de noviembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.





GCZJWZTLN