

Talca, veinte de octubre de dos mil veintidós.

Vistos:

1º) En causa Rol ingreso Corte N°229-2022, que incide en causa RIT O-435-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, la abogada doña María Pilar Matus Oyarce, en representación de la parte demandante, SERVICIO DE SALUD MAULE, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha veintitrés de marzo de dos mil veintidós, dictada por el Juez destinado, don César Leyton Cornejos, que rechazó la demanda de desafuero maternal presentada por María Pilar Matus Oyarce en representación del SERVICIO DE SALUD MAULE, en contra de doña ISIDORA CONSTANZA NUÑEZ MONTECINOS, sin condena en costas por estimar que la demandante ha tenido motivo plausible para litigar.

2º) Admitido y concedido el recurso por el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca y, declarado admisible por esta Corte, se fijó audiencia para su vista, la que se llevó a efecto el día 21 de septiembre pasado.

Considerando:

PRIMERO: Que la recurrente interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, de fecha veintitrés de marzo de dos mil veintidós, por los fundamentos que se expondrán.

La recurrente invoca la causal contemplada en el 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. En subsidio, invoca la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 1º de la Ley N°18.834, artículo 15 de la Ley N°18.575 en relación con el artículo 11 de la referida Ley N°18.834, y los artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República.

SEGUNDO: Que, en primer lugar, procede a exponer los antecedentes de la instancia, indicando que con ocasión de la pandemia mundial del SARS-CoV-2 o Covid 19, el Ministerio de Salud, para la atención de salud durante el tiempo de la alerta sanitaria, dispuso por DS N°4 de 2020 del Ministerio de Salud, el refuerzo de la red asistencial, permitiendo la contratación de personal de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Código Sanitario, además de otros mecanismos de contratación previstos en



la legislación todo ello para hacer frente a la alta demanda en contexto de Pandemia y el Fortalecimiento del funcionamiento en Red, por lo que, para el cumplimiento de dichos objetivos, con fecha 23 de septiembre de 2020 se suscribió contrato de honorarios a suma alzada con doña Isidora Núñez Montecinos, técnico en enfermería, para cumplir funciones puntuales y específicas para apoyo en unidad médico quirúrgico del Hospital de San Javier, la duración del contrato era hasta el 16 de octubre de 2020. Posteriormente indica que se suscribieron nuevos contratos de honorarios atendida la contingencia por pandemia, y el último contrato tenía una duración entre 01 de julio al 30 de septiembre de 2021. De acuerdo con el contrato, a la profesional se le pagaría por los cuatros meses de su contratación un honorario a suma alzada de \$1.803.909.- para lo cual la Sra. Núñez debía emitir la correspondiente boleta de honorarios. Así, con fecha 27 de septiembre de 2021, la Sra. Núñez presenta certificado de embarazo en el Hospital de San Javier, en que daba cuenta que estaba cursando un embarazo de 22 +5 al 24 de septiembre de 2021. Señala que, como el contrato de honorarios corresponde a aquellos de duración fija en el tiempo, y de acuerdo con los dictámenes de la Contraloría General de la República, obligatorios para los órganos de la Administración Pública, cambió la jurisprudencia en esta materia, reconociéndole fuero maternal a las servidoras a honorarios, y de acuerdo al Dictamen N°14.498 de 30 de mayo de 2019, por ende, al ser la demandada contratada en virtud del artículo 11 del Estatuto Administrativo, y siendo su contratación a plazo fijo, ya que sólo duraba por un término de cuatro meses y se prorrogó atendida su condición de embarazo, por lo que es necesaria la autorización la autorización judicial para ponerle término a su contrato de honorarios, de acuerdo al artículo 201 del Código del Trabajo.

Continúa indicando que la demandada, contestando, se opone a la acción de desafuero maternal, argumentando que seguía contratada en el Hospital de San Javier prestando servicios en forma continua y permanente, realizando las mismas funciones para las que fue contratada, en la Unidad Médico Quirúrgica del Hospital de San Javier, las que se fueron extendiendo en el tiempo y se suscribieron contratos. Niega que el último contrato celebrado sea hasta el 30 de septiembre del año 2021, sino uno que tiene como fecha de vencimiento el día 31 de diciembre del año 2021, señalando que notificó al Hospital de San Javier su estado de embarazo el día 27 de septiembre de 2021. Indica, también que la demandada señaló que, pese a que la demandante señala en su demanda que los diversos



contratos suscritos son de honorarios lo cierto es que se mantenía en sus funciones en el Hospital de San Javier.

Así, refiere que en la audiencia preparatoria se fijaron los siguientes hechos controvertidos: 1.- Fecha de vencimiento del plazo estipulado en el último contrato a honorarios celebrado entre las partes litigantes de fecha 1º de julio del año 2021; y 2. Fecha de interposición de la demanda.

Luego, señala que con fecha 23 de marzo de 2022, el Tribunal, efectuando una errónea interpretación de las normas invocadas por las partes, dictó sentencia que fue notificada a las partes con igual fecha y que en lo resolutivo declaró: 1).- Que se rechaza la demanda de desafuero maternal presentada por MARÍA PILAR MATUS OYARCE, abogado, en representación, del SERVICIO DE SALUD MAULE, en contra de doña ISIDORA CONSTANZA NUÑEZ MONTECINOS, todos ya individualizados. 2) Que no se condena en costas a la demandante por estimarse que ha tenido motivo plausible para litigar. Notifíquese, regístrese y en su oportunidad archívese

De esta forma, funda la primera causal de nulidad invocada, esto es, la establecida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, que de los considerandos quinto a octavo de la sentencia recurrida se extraen las siguientes afirmaciones del sentenciador: 1.- Que mediante contrato a honorarios de fecha 23 de septiembre de 2020 la demandada Isidora Núñez Montecinos, en su calidad de técnico en enfermería, ingresa a prestar servicios, para cumplir funciones de apoyo en unidad médico quirúrgico del Hospital de San Javier, ello en virtud de DS N°4 de 2020 del Ministerio de Salud, para el refuerzo de la red asistencial por crisis sanitaria; 2.- Que posteriormente y en virtud de la misma disposición se suscribieron nuevos contratos de honorarios; 3.- Que con fecha 27 de septiembre de 2021, mientras se desarrollaba contrato a honorarios celebrado con fecha 1 de julio de 2021, con vigencia hasta el 30 de septiembre del mismo año, la demandada presenta certificado de embarazo en el Hospital de San Javier, en que daba cuenta de estar cursando un embarazo de 22 +5 al 24 de septiembre de 2021; y 4.- Que, con posterioridad al 30 de septiembre de 2021, la demandada prorrogó el vínculo con la demandante, el que se mantuvo vigente al menos hasta el mes de diciembre de 2021.

Señala que el Tribunal califica jurídicamente el tipo de contrato suscrito entre las partes como un contrato a honorarios regido por el artículo 11 del Estatuto Administrativo, pero indicando que su contratación se mantuvo



hasta al menos diciembre de 2021, por lo que arguye que resulta absolutamente relevante alterar la calificación jurídica efectuada por el sentenciador, en cuanto haber considerado que la continuación en la prestación de los servicios constituye fundamento para considerar el rechazo de la solicitud de término de contrato, toda vez que mientras se tramitara la solicitud de desafuero maternal existiría una obligación de mantener vigente la relación a honorarios, agrega que, resulta ser que, su parte obviamente debía cumplir las normas sobre protección a la maternidad y sin la autorización judicial no puede poner término al contrato, pero ello no quiere decir que, de la prueba rendida en autos, más aún cuando de los hechos a acreditar se desprende que la demandada dio aviso de su embarazo el 27 de septiembre de 2021, es decir, 3 días antes del término de su contrato a honorarios.

Por lo anterior, alega que no cabe sino concluir que, el sentenciador ha calificado erróneamente los hechos acreditados en el juicio, especialmente en relación con la vigencia del contrato convenido entre las partes su naturaleza y financiamiento, siendo lo anterior motivo suficiente para autorizar el término del contrato.

En este sentido, indica que el sentenciador se aleja absolutamente de las normas de derecho público ya que por parte del Servicio de Salud, se logró acreditar que efectivamente la servidora estaba embarazada mientras estaba vigente el contrato a honorarios que tenía una duración temporal determinada y específica, y que no existe vínculo estatutario ni laboral de ninguna especie, pero que, sin embargo, atendido su estado de embarazo, necesitaba autorización judicial para ponerse término a su relación civil a honorarios

Explica que es necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, ya que se logró acreditar la naturaleza contractual de la demandada con el servicio de Salud Maule, y que el refuerzo de la red asistencial en virtud de la pandemia por Covid-19 y de acuerdo a las facultades ministeriales otorgadas a través del Decreto Supremo 4 de 2020 que permitía la contratación de personal de refuerzo de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Código Sanitario, además de los otros mecanismos de contratación previstos en la legislación, todo ello para hacer frente a la alta demanda en contexto de Pandemia y el fortalecimiento del funcionamiento de la red, el programa de programa de Hospitalización Domiciliaria es temporal, y que fue contratada para servicios específicos y puntuales.



En este sentido, le resulta absolutamente relevante alterar la calificación jurídica efectuada por el sentenciador, en cuanto haber considerado que la continuación en la prestación de los servicios constituye fundamento para considerar el rechazo de la solicitud de término de contrato, no lo resuelve el Tribunal, y obliga al Servicio a mantener una relación civil contractual regida por el artículo 11 del Estatuto Administrativo.

Señala que resulta ser que su parte debía mantener el vínculo civil contractual con la demandada ya que obviamente debía cumplir las normas sobre protección a la maternidad y sin la autorización judicial no puede poner término al contrato, pero ello no quiere decir que, de la prueba rendida en autos, que el programa es específico y está condicionado a financiamiento al estado de emergencia sanitaria por Covid-19, lo cual es un hecho incierto y no se puede obligar a su parte a mantener un vínculo civil a honorarios, cuando ha terminado la servidora con sus funciones para lo cual fue contratada.

En ese sentido, arguye que si bien el Servicio de Salud del Maule toma conocimiento del estado de embarazo de la demandada el 27 de septiembre de 2021, el hecho que accionara judicialmente con fecha 24 de diciembre de 2021 en nada altera su opción de ejercer el desafuero maternal, pues como quedo establecido en la causa, la relación entre las partes no era laboral de modo que difícilmente podría mutar un vínculo civil en uno laboral y además de naturaleza indefinida; además el Servicio optó por demandar de desafuero a fin de hacer las cosas bien; y por lo demás, como otro argumento, es que en materia de desafuero maternal no existe texto legal que dé cuenta de la oportunidad en la que se debe accionar máxime si el Servicio de Salud del Maule tenía claridad que al estar informados que la demandada estaba embarazada no podrían concluir el vínculo civil el 30 de septiembre de 2021 en razón del fuero que le beneficiaba. De ahí que pueda existir y comprender porque la demandada continuó emitiendo boletas de honorarios a favor del Servicio en meses posteriores a septiembre de 2021, mientras continuaba prestando sus servicios. Señala que esto último es relevante, además, pues la demandada daba cuenta que al no concluir la relación después del 30 de septiembre de 2021 se genera una de tipo laboral a su favor, lo que es errado, pues el motivo para no haberla cesado en sus funciones es precisamente por el fuero maternal que le favorecía, máxime si existen dictámenes de Contraloría, que daban cuenta de ello. Acorde a ello, pese a que se acreditó que después del 30 de septiembre de 2021 la demandada continuó prestando servicios ello es



consecuencia que el Servicio de Salud Maule al saber del estado de embarazo de la demandada debe continuar con su contratación, mientras se autorice su desvinculación por el Tribunal.

De esta forma, sostiene que no cabe sino concluir que, la sentenciadora ha calificado erróneamente los hechos acreditados en el juicio, especialmente en relación con la naturaleza contractual de la demandada, el cual tenía duración determinada para funciones específicas y con un honorario determinado motivo suficiente para autorizar el término del contrato.

En efecto, explica que el motivo por el que dicha infracción ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo es porque en base a la calificación errónea de estos hechos efectuada por el juez a quo determinó que no es procedente acoger la solicitud de desafuero maternal interpuesta por el establecimiento de salud fundada en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, sin analizar la excepcionalidad de la autorización solicitada y sin haberse basado especialmente en los hechos que permitan fundar el término del contrato, hechos que fueron acreditados en la causa y tratarse de aspectos excepcionales que no permitan mantener la vigencia de la relación contractual.

En lo que respecta a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, indica que se desprende que la regla general en materia de despido de trabajadores aforados es la imposibilidad de desvincular a un dependiente protegido por fuero laboral, pues de otro modo el resguardo sería ineficaz. En tanto, que la excepción está constituida por el término del contrato, caso en el cual se exige obtener de forma previa la autorización judicial para actuar de tal manera. En el caso en concreto, no se discute la naturaleza del contrato ni la vigencia de este, lo que se discute es si procede o no la autorización para poner término al contrato basado en los hechos que la demandante logre acreditar en el juicio, lo que no ha sido tomado en cuenta por el sentenciador, valiéndose únicamente en un hecho presuntivo que es la vigencia del estado de su contrato.

Por tanto, alega que el juez no ha cumplido con el imperativo jurídico de examinar si la relación contractual, cuyo término se pretende, es imposible de sostener durante la vigencia del fuero maternal o no y qué motivos fundamentarían dicha decisión. En este sentido, la vigencia del contrato de la demandada durante el fuero del que goza permite, entre otras cosas, acceder a beneficios previsionales y de salud, obtener ingresos por el trabajo realizado y así velar por una estabilidad necesaria para el cuidado del hijo.



Sin perjuicio de lo anterior, indica que el sentenciador no efectuó la ponderación de las circunstancias y pruebas del caso, y según se indicó, se limitó a constatar el presupuesto de la duración del contrato de honorarios, constatando el vencimiento de este según lo solicitado por la demandante, pero aun así rechaza la solicitud de desafuero, lo que nos lleva a concluir que las normas citadas habrían sido interpretadas erradamente.

De manera que, entendiendo que la desvinculación de una servidora a honorarios aforada por fuero maternal es excepcionalísima, se le confiere la facultad al juez del trabajo para concederla o no, debiendo ponderar las circunstancias del caso concreto. En ese sentido, el artículo 174 del Código del Trabajo dispone que en caso de concurrir alguna de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 o las del artículo 160, el juez “podrá” conceder la autorización para despedir a la trabajadora aforada, vocablo que hace alusión al ejercicio de una facultad de acuerdo con el examen del asunto, para lo cual debe considerar los antecedentes que se invoquen, no bastando entonces la simple constatación mecánica de una situación de hecho, como es en este caso, el vencimiento del plazo convenido en el contrato.

En este sentido, cita jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, y de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, para señalar que el motivo por el que dicha infracción ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, es porque el juez *a quo*, ha resuelto constatar y no validar la causal invocada para el término del contrato, es decir, el vencimiento del plazo, la naturaleza a honorarios del contrato y no ha ponderado los antecedentes de la causa como se sigue del imperativo jurídico otorgado por la legislación nacional e internacional, rechazando la solicitud de desafuero por estos motivos y por lo tanto, la infracción a las normas transcritas ha provocado que la sentencia resuelva rechazar la demanda interpuesta y en consecuencia NO autoriza a esta parte para poner término al contrato de la demandada, no obstante, tratarse de una relación civil basada en un contrato a honorarios, y no una relación laboral.

En subsidio de todo lo anterior, invoca la causal de nulidad establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haber incurrido en vulneración legal que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo respecto del artículo 1° de la Ley N°18.834, artículo 15 de la Ley N°18.575 en relación con el artículo 11 de la referida Ley N°18.834, y los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República.



Funda la causa, primero respecto a la infracción del artículo 1° de la Ley N°18.834 y del artículo 15 de la Ley N°18.575 en relación con el artículo 11 de la referida Ley N°18.834, señalando que conforme a dichos preceptos legales resulta que las relaciones entre el Servicio y la demandada, estaban sometidas a normas de orden estatutario y, precisamente, en este contexto dicho Servicio se ciñó a la normativa del artículo 11 de la Ley N°18.834, Estatuto Administrativo, para contratar los servicios de la demandada, dado que ese estatuto le faculta expresamente para la contratación de personal bajo honorarios y no de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, el que resulta enteramente inaplicable para decidir la controversia de autos, tomando en cuenta que además de acreditó que la demandada fue contratada para apoyo de la red hospitalaria por el contexto de pandemia por Covid 19.

Entonces, se sigue que la sentencia ha infringido, también, el artículo 11 de la ley N°18.834, ya citado, al no ser aplicado al caso de autos, pues, como ya se ha dicho, la demandada fue contratada sobre la base de honorarios a suma alzada, o sea, sus servicios se ejecutaron merced de una modalidad prevista por la ley, circunstancia que ha sido reconocida por el Juez de primer grado, pero a pesar de ello ha desestimado absolutamente una circunstancia acreditada en el juicio y que corresponde al hecho indesmentible que la contratación a honorarios se efectuó en el marco de un programa específico y de carácter transitorio, o no permanente, por ello era admisible la causal de desafuero alegada por esta parte.

Alega que, no obstante la claridad de las normas previamente aludidas, yerra el Tribunal de instancia al estimar que las labores de la demandada se mantienen y por ello califica esta prestación de servicios como un contrato de trabajo, ya que las acciones a realizar, la vigencia del contrato honorarios, sus renovaciones o el término del mismo, se encontraban pactadas al amparo del régimen legal establecido en el artículo 11 del Estatuto Administrativo, el que autoriza a que dichas modalidades pueden perfectamente acordarse en un contrato de prestación de servicios a honorarios, es decir, la contratación de la actora fue para un cometido específico que contenía un detalle preciso, acompañado de una descripción detallada de sus funciones en el marco de la pandemia y tal cual lo declaró el testigo de esta parte, lo que es justamente lo que la Ley N°18.834 exige de tales contratos para encontrarse en la hipótesis de su artículo 11.

Consiguientemente, sostiene que se ha fallado con abierta trasgresión de ley, ya que la sentencia ha desconocido la facultad de la Administración Pública



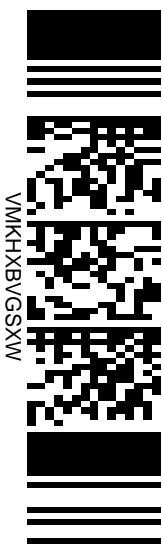
de contratar la realización de servicios a honorarios, los que, de acuerdo con la misma, pueden recaer incluso, en labores permanentes o habituales del servicio, que es lo que ha razonado por el sentenciador, transformando esta relación en una indefinida al reconocerle derechos contractuales más allá de los celebrados con la administración.

Luego, funda la infracción a los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, señalando que la sentencia al no hacer lugar a la demanda *sub lite* no solo infringe normas de legales del Derecho Público Administrativo, sino que también contraviene normas de rango constitucional, en concreto los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental, que establecen que los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella (para el caso concreto, el artículo 11 del Estatuto Administrativo y demás normas de Derecho Público Administrativo aplicables) y deben desarrollar sus funciones dentro de su competencia.

Explica que el Principio de Juridicidad consagrado en las aludidas normas constitucionales determina, entre otros, la forma en que el Estado contrata al personal de sus Servicios, encontrándose obligado a cumplir con la normativa vigente, aduciendo que la legislación vigente para la contratación de personal en la Administración del Estado, como se ha dicho, se encuentra contenida en el Estatuto Administrativo, que, en lo que interesa autoriza al Estado para contratar personal bajo honorarios. La citada ley estatutaria no contiene ninguna norma que permita a la Administración contratar personal en virtud de las disposiciones del Código del Trabajo.

Luego, arguye que es inconcuso que los organismos del Estado, como ocurre en la especie, carecen de potestad o de habilitación legal previa y expresa para celebrar contratos de trabajo, por lo que la sentencia yerra al razonar que en la especie existe un contrato a honorarios con duración específica pero no autoriza a ponerle termino en atención a las normas de protección a la maternidad.

Así, señala que al realizar este control, el cual decanta en la resolución del asunto litigioso, que vulnera el artículo 6 de la Constitución Política de la República, toda vez que infringe el principio de legalidad, alegado por su parte en el texto de la demanda, en específico en cuanto a la legalidad del gasto público, toda vez que la sentencia determina, en definitiva, que este servicio público debe mantener el vínculo civil con la demandada, durante la vigencia del fuero, asumiendo el costo inmediato que significa el pago de



los honorarios gasto que no está contenido en el presupuesto del año 2021 y que por tanto al tener un dinero no financiado dispuesto a un fin no institucional afectara el servicio que debe prestar, la que cuenta con presupuesto ajustado.

Como ya fuere relatado, indica que la sentencia del Tribunal al no otorgar la autorización de desafuero, como tampoco permitir la separación de la servidora en los términos del inciso segundo del artículo 174 del Código del Trabajo ha obligado a este servicio a destinar parte, no financiada de su presupuesto al pago de los honorarios de la servidora con licencia médica, afectando de esta manera el artículo 6 ya que al afectar el patrimonio institucional dichos recursos no pueden destinarse al cumplimiento de los fines propios del servicio y además la Ley N°18.575 que obliga a realizar una administración eficiente y eficaz del servicio público.

Explica la influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, señalando que si el sentenciador hubiera aplicado correctamente las normas de la Ley N°18.575 esto es reconocer que existe la obligación de las autoridades o funcionarios de velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos a través de no vulnerar el artículo 6° de nuestra Carta Fundamental, de esta forma y respetando el marco que nos entregó el punto de prueba debió llevar a la magistrado a determinar que existía la conveniencia para acceder a la solicitud de desafuero de la demandada solicitada por la demandante, en atención a lo ya expuesto.

Solicita, como peticiones concretas, que, al tenor de las precitadas normas legales, se anule la sentencia recurrida en esta causa se dicte la consiguiente sentencia de reemplazo autorizando a este servicio a desaforar a la servidora con el propósito de dar por terminado el vínculo contractual a honorarios que los unió hasta el día 30 de septiembre de 2021 extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2021.

Por todo lo expuesto, solicita que esta Corte resuelva que se acoge el recurso: A) Por configurarse la causal del artículo 478 c) del Código del Trabajo, se invalide la sentencia recurrida, y acto seguido, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, que acoja la demanda en todas sus partes, autorizando al termino de contrato de honorarios con la demandada; B) En subsidio de la causal anterior por aplicación de la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, y en consecuencia se anule la sentencia y se dicte sentencia de reemplazo, que con una correcta aplicación del derecho, resuelva que se acoge la demanda en todas sus partes.



TERCERO: Que, la recurrente invoca la establecida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, fundada en que el Tribunal *a quo* califica jurídicamente el tipo de contrato suscrito entre las partes como un contrato a honorarios regido por el artículo 11 del Estatuto Administrativo, pero indicando que su contratación se mantuvo hasta al menos diciembre de 2021, considerando que la continuación en la prestación de los servicios constituye fundamento para considerar el rechazo de la solicitud de término de contrato.

Así, para el análisis de la presente causal, es menester destacar que ésta permite la alteración de la calificación jurídica que la sentencia otorga a los hechos acreditados, sin que estos puedan ser modificados.

QUINTO: Que, la sentencia impugnada, en su considerando quinto, establece entre los hechos acreditados el siguiente: *“4.- Que con posterioridad al 30 de septiembre de 2021, la demandada prorrogó el vínculo con la demandante, el que se mantuvo vigente al menos hasta el mes de diciembre de 2021”*, lo que fundamenta en el considerando sexto, al señalar que: *“En cuanto al hecho descrito en el número 4, se tiene por acreditado con el mérito del correo electrónico remitido con fecha 15 de diciembre de 2021 por Camila Orellana Bustos a la demandada de autos, en donde le adjunta contratos a honorarios, siendo el último de ellos por el período comprendido entre octubre y diciembre de 2021; además de la declaración de la testigo de la propia demandante, quien se desempeña en área de recursos humanos del Hospital de San Javier, quien señaló que el vínculo entre el Hospital y la demandada se entendió con posterioridad al 30 de septiembre de 2021, y se mantiene vigente hasta el mes de marzo del presente año”*.

Así las cosas, en base a lo señalado, en el considerando octavo la sentencia expresa que *“Sobre el particular, se ha acreditado que la vigencia del vínculo entre las partes no es la señalada por la demandante en su libelo, esto es, el 30 de septiembre de 2021, sino que se ha acreditado que con posterioridad a aquella fecha se verificó prórroga que mantuvo vigente la relación entre las partes al menos hasta el mes de diciembre de 2021”*.

SEXTO: Que, la presente causal no permite modificar los hechos acreditados por el Tribunal *a quo*, de forma que no hay discusión en que en autos se ha acreditado que la relación entre las partes fue prorrogada hasta al menos el mes de diciembre de 2021.



SÉPTIMO: Que, en subsidio de la causal anterior, la recurrente invoca la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 1° de la Ley N°18.834, artículo 15 de la Ley N°18.575 en relación con el artículo 11 de la referida Ley N°18.834, y los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, fundado en que estas normas establecen el régimen estatutario de la relación entre las partes, siendo infringido incluso el artículo 11 de la ley N°18.834, ya citado, al no ser aplicado al caso de autos, pues, como ya se ha dicho, la demandada fue contratada sobre la base de honorarios a suma alzada, o sea, sus servicios se ejecutaron merced de una modalidad prevista por la ley, además de que la sentencia impugnada no solo infringiría normas de legales del Derecho Público Administrativo, sino que también contraviene normas de rango constitucional, en concreto los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental, que establecen que los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella (para el caso concreto, el artículo 11 del Estatuto Administrativo y demás normas de Derecho Público Administrativo aplicables) y deben desarrollar sus funciones dentro de su competencia, lo que se estaría desconociendo, transgrediendo el principio de juricidad.

OCTAVO: Que, para la resolución del conflicto de autos, es necesario tener presente que el artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N°29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre estatuto administrativo, dispone que: *“Las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo, con las excepciones que establece el inciso segundo del artículo 21 de la ley N°18.575”.*

Por su parte, el artículo 11 del referido cuerpo legal indica: *“Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas*



contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.

Luego, el artículo 15 del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, establece: *“El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones”.*

Además, el artículo 6° de la Constitución Política de la República establece que: *“Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República. Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo. La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley”.*

Por último, el artículo 7° de la Carta Fundamental dispone: *“Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley. Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes. Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale”.*

NOVENO: Que, se ha acreditado en autos que el Servicio de Salud de Maule contrató los servicios de la demandada mediante un contrato de honorarios, para la realización de funciones de apoyo en unidad médico quirúrgico del Hospital de San Javier, como refuerzo a la red asistencial por la crisis sanitaria provocada por la pandemia de Covid-19, habiéndose suscrito nuevos contratos de honorarios, siendo el último por el periodo de fecha 01 de julio de 2021 hasta el 30 de septiembre de 2021. De esta forma, para estos sentenciadores no hay duda de que la relación entre las partes está sujeta a lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto con Fuerza de Ley N°29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre estatuto administrativo, ya citado.



DÉCIMO: Que, igualmente, es menester tener presente que el artículo 2° N°1 del Decreto Supremo N°4 de 2020, del Ministerio de Salud, dispuso: *“Otórgase a la Subsecretaría de Salud Pública facultades extraordinarias para disponer, según proceda, de todas o algunas de las siguientes medidas:*
1. Efectuar la contratación del personal de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Código Sanitario, además de otros mecanismos de contratación previstos en la legislación vigente y realizar los traslados del personal que se requiera desde otras dependencias o establecimientos, mediante los correspondientes cometidos o comisiones de servicio. Lo dispuesto en el inciso precedente, se organizará acorde al personal requerido conforme a las instrucciones, protocolos y estrategias definidas por el nivel central, tanto para la prevención y trazabilidad del COVID-19 como para gestionar los efectos de la pandemia en la atención de salud”.

En este sentido, el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N°725 de 1968, del Ministerio de Salud Pública que modifica el DFL. N°226, de 15 de mayo de 1931, que aprobó el Código Sanitario, establece: *“Para el cumplimiento de campañas sanitarias o en casos de emergencia, el Servicio Nacional de Salud podrá contratar, por períodos transitorios, personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, con cargo a campañas sanitarias o imprevistos, según corresponda. Estas contrataciones se harán directamente por dicho Servicio, sin necesidad de cumplir otros requisitos que los señalados en ese cuerpo legal. El personal así contratado cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera que sea la duración de éste”.*

DÉCIMO PRIMERO: Que, es indudable que la relación entre las partes se enmarca en las normativas señaladas, habiendo tomado conocimiento la demandante, de la situación de embarazo de la demandada en el mes septiembre de 2021, mediante certificado de embarazo en que se daba cuenta de un embarazo de 22-5 al 24 de septiembre de 2021, según los hechos acreditados en autos, en circunstancias que, el último de los contratos a honorarios vencía el 30 de septiembre de ese mismo año.

Así las cosas, la Contraloría General de la República ha reconocido que *“las mujeres que prestan servicios a honorarios para la Administración, en las condiciones señaladas, y que coticen para los distintos regímenes de protección social, tienen derecho a acceder a las coberturas que ellos otorgan y, por tanto, a invocar los beneficios que correspondan a la maternidad derivados de aquella cobertura, en razón de lo cual, tales*



derechos no pueden ser restringidos en los respectivos contratos de honorarios? (Dictamen N°14.498 de 2019).

De esta forma, tratándose la demandada de una persona embarazada, quien recibe la prestación de sus servicios, en un rol semejable al de empleador, no puede poner término al vínculo a menos que un juez laboral otorgue la autorización formulada en ese sentido, tal como lo dispone el artículo 174 del Código del Trabajo, por lo que, ante la necesidad de contar con autorización judicial para el desafuero maternal, el Servicio no tuvo más alternativa que mantener la relación con la demandada posterior al 30 de septiembre de 2021, lo que responde únicamente a la necesidad de mantener a la demandada en servicios hasta obtener la sentencia judicial que aprobara el término de la contratación, procediendo así en cumplimiento a la normativa contenida en el artículo 11 del Decreto con Fuerza de Ley N°29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre estatuto administrativo y al artículo 15 del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, el artículo 174 del Código del Trabajo dispone que *“En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160”*, mientras que el artículo 159 N°4 del mismo cuerpo legal indica que: *“El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año”*, de forma que se contempla la posibilidad para que el juzgador conceda el desafuero en los casos de vencimiento del plazo convenido en el contrato.

DÉCIMO TERCERO: Que, por lo expuesto, estos sentenciadores estiman que concurre la causal de nulidad establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo e invocada por la recurrente, porque se han infringido los artículos 11 del Decreto con Fuerza de Ley N°29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre estatuto administrativo y al artículo 15 del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley



Nº18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y los artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República, pues la sentencia impugnada erra al rechazar la solicitud de desafuero sin considerar la naturaleza de la relación contractual que une a las partes y la excepcionalidad del régimen que regula esta relación, alterando completamente la naturaleza del vínculo, de forma que la presente causal será acogida.

Por estos fundamentos y lo dispuesto en los artículos 477, 479, 480 y 482 del Código del Trabajo, se resuelve que **SE ACOGE**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por la abogada doña María Pilar Matus Oyarce en contra de la sentencia definitiva de fecha veintitrés de marzo de dos mil veintidós, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, en causa RIT O-435-2021, siendo esta nula, debiendo dictarse, acto seguido la correspondiente sentencia de reemplazo.

Acordada con el voto en contra de la **Ministra Titular doña Jeannette Valdés Suazo**, quien fue de parecer de rechazar las causales de nulidad invocadas por la parte recurrente, por estimar que lo decidido por el juez laboral se ajusta a los hechos que dio por establecidos y al derecho aplicable al caso concreto, de manera que no se ha incurrido en las infracciones de ley reclamadas, en virtud de las consideraciones siguientes:

1º.- Que, las causales de nulidad esgrimidas por la recurrente, tanto de manera principal como subsidiaria, esto es, las consagradas en el artículo 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo, importan una aceptación de los hechos establecidos por el juez laboral en el fundamento quinto, a saber:

1.- Que mediante contrato a honorarios de fecha 23 de septiembre de 2020 la demandada Isidora Núñez Montecinos, en su calidad de técnico en enfermería, ingresó a prestar servicios, para cumplir funciones de apoyo en unidad médico quirúrgico del Hospital de San Javier, ello en virtud de DS Nº4 de 2020 del Ministerio de Salud, para el refuerzo de la red asistencial por crisis sanitaria.

2.- Que posteriormente y en virtud de la misma disposición se suscribieron nuevos contratos de honorarios.

3.- Que con fecha 27 de septiembre de 2021, mientras se desarrollaba contrato a honorarios celebrado con fecha 1 de julio de 2021, con vigencia



hasta el 30 de septiembre del mismo año, la demandada presentó certificado de embarazo en el Hospital de San Javier, en que daba cuenta de estar cursando un embarazo de 22 +5 al 24 de Septiembre de 2021.

4.- Que con posterioridad al 30 de septiembre de 2021, la demandada prorrogó el vínculo con la demandante, el que se mantuvo vigente al menos hasta el mes de diciembre de 2021.

2° Que esta disidente concuerda con lo resuelto en el fallo impugnado, en orden a que la circunstancia de que la comunicación del estado de embarazo se produjera cuando estaba cumpliendo funciones en el Hospital de San Javier bajo modalidad de honorarios y no bajo un contrato indefinido, no importa que el fuero maternal sea le sea inaplicable, conclusión acorde con el Dictamen N° 14.498 de la Contraloría General de la República, el cual para el sector público resulta imperativo.

3° Que, de esta forma, el rechazo de la petición de autorización de desafuero maternal, se enmarca en ejercicio de la facultad que al juez otorga el artículo 174 del Código del Trabajo, a la luz de las normas sobre protección de la maternidad, más allá de la causal de terminación de contrato establecida en el N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo.

En efecto, tratándose de una trabajadora embarazada, no es posible poner término al vínculo laboral si no se cuenta con autorización judicial para ello, en los casos señalados en la norma antes citada. Sin embargo, para tal efecto, el legislador ha utilizado la expresión “podrá”, lo que implica que no se trata de una obligación para el juez, en el evento que concurra alguno de los supuestos allí establecidos, sino que de una facultad o potestad de consentir o denegar la petición del empleador.

Para tal efecto, el sentenciador debe ponderar los antecedentes de la causa, lo que aconteció en la especie, al estimar que “sin perjuicio de la naturaleza de la relación contractual que ha unido a las partes y de la excepcionalidad del régimen en virtud del cual la demandada ha sido contratada, consta que la demandante sólo ha fundado su acción de desafuero en el supuesto cumplimiento del plazo convenido, razón por la cual, teniendo en consideración los derechos que deben ser ponderados a fin de determinar la procedencia de la acción deducida, y habiéndose acreditado la capacidad de la demandante de mantener la vigencia del vínculo con posterioridad al 30



de septiembre de 2021 y de otorgar en aquel contexto funciones específicas a la trabajadora, cabe concluir que los fundamentos esgrimidos no resultan más gravitantes que los relacionados con asegurar a la trabajadora demandada su fuente de ingresos en favor de su hijo a fin de solventar los gastos de alimentación y crianza de aquél en su primera etapa de vida”, optando por hacer uso de la facultad que consagra el citado artículo 174 y desestimar la solicitud de desafuero.

4° Que, de esta forma, no ha habido una calificación errada de los hechos probados en el juicio, por lo que no se dan los supuestos que hacen procedente la causal deducida de manera principal.

5° Que, lo propio acontece con la segunda causal de nulidad, dado que las infracciones de ley en que se sustenta, se basan en los mismos argumentos que la antes referida.

Regístrese.

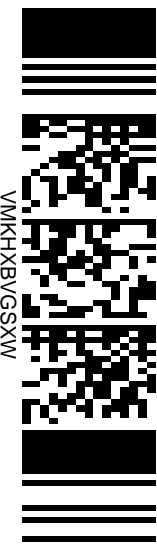
Redacción del Abogado Integrante don **Ruperto Pinochet Olave** y del voto en contra, su autora.

Rol N°229-2022 Laboral-Cobranza.



Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Talca integrada por los Ministros (as) Hernán González G., Jeannette Scarlett Valdés S. y Abogado Integrante Ruperto A Pinochet O. Talca, veinte de octubre de dos mil veintidós.

En Talca, a veinte de octubre 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 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.