

Santiago, cinco de abril de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT N° O-7794-2020, RUC N° 20-4-0311526-7, seguidos ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de doce de mayo de dos mil veintiuno, se acogió la demanda, se declaró la existencia de una relación laboral y, conforme a ello, declaró también que el despido fue injustificado y la nulidad del mismo, condenando a la demandada al pago de indemnizaciones, remuneraciones y feriados correspondientes, con reajustes e intereses, sin costas.

En su contra, la demandada interpuso recurso de nulidad, fundado en tres causales, a saber: (i) artículo 477 del Código del Trabajo, en su segunda parte, alegando infracción de los artículos 3 letra b), 7 y 8 inciso 1°, todos del mismo cuerpo legal y los artículos 1, 3 y 4 de la Ley N° 18.883, relativos a haber declarado la existencia de una relación laboral; (ii) **en subsidio** la misma causal del artículo 477, por infracción al artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo; (iii) y **conjuntamente** la del artículo 478 letra e) por omisión en la sentencia del requisito del artículo 459 N°6 del Código citado.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los apoderados de ambas partes.

Considerando:

Primero: La causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo se apoya en sostener que es un error de la sentenciadora concluir que la labor desempeñada por la demandante se encuentra conforme a una relación laboral propia del artículo 7 del Código del Trabajo, afirmando que las normas de aquel cuerpo legal no rigen para las Municipalidades ni otros organismos de la Administración del Estado, al existir un Estatuto Administrativo propio, dado por la Ley N° 18.883.

Refiere que el hecho de que los servicios ejecutados por la actora tengan “*notas de laboralidad*” no implica la configuración de una relación laboral sometida al Código del Trabajo, asegurando que el caso en particular se encuentra subsumido al artículo 4 de la mencionada Ley N° 18.883, el cual reconoce expresamente la posibilidad de contratar sobre la



base de honorarios la prestación de servicios para cometidos específicos , situación en la que se encontró la actora desde el inicio de sus funciones dentro del municipio.

Añade que los documentos incorporados en el procedimiento eran suficientes para concluir que la actora fue contratada para cumplir cometidos específicos asociados a programas de la municipalidad, lo cual es conteste con el artículo 3 de la Ley N° 18.883, cuyo objeto es restringir la contratación de personal municipal sujeto al Código del Trabajo sólo a los cargos que ahí se indican, dentro de los cuales no está el desempeñado por la demandante;

Segundo: La resolución del caso propuesto por el actor supone determinar previamente si su contratación a honorarios se enmarca o no se enmarca en las prescripciones del artículo 4° de la Ley 18.883, ya que si ello no fuera así, sólo entonces pueden tener cabida las prescripciones del Código del Trabajo.

Tercero: El artículo 4° de la Ley 18.883 dispone lo que se transcribe enseguida:

“Podrán 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 municipalidad; mediante decreto del alcalde. 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.”;

Cuarto: Por consiguiente, de acuerdo con la ley, en el ámbito de las municipalidades las contrataciones a honorarios pueden tener lugar en las hipótesis siguientes: 1.- Cuando deban realizarse labores accidentales, que no sean las habituales de la institución; 2.- Cuando se trate de contratar a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera; y 3.- Cuando la contratación lo sea *“para cometidos específicos”*. Es pacífico que no resulta pertinente al caso la situación referida al



profesional extranjero, de manera que el análisis debe circunscribirse a las hipótesis restantes;

Quinto: La ley no ha precisado lo que debe entenderse por “accidental” ni “específico”, motivo por el que cabe asumir esas palabras de acuerdo a su uso general o frecuente. Entre las acepciones de “accidental” está la siguiente: “...3. *Dícese del cargo que se desempeña con carácter provisional o interino...*”. A su vez, “provisional” es aquello “*que se hace, se halla o se tiene temporalmente*”. En suma, denota la idea de algo transitorio y excepcional, impresión que se ve reafirmada por la propia norma legal cuando supedita ese tipo de contratación al hecho que no puede tratarse de labores “habituales” de la institución. Por su parte, “específico” designa lo concreto, lo preciso, lo determinado;

Sexto: En consonancia con lo expresado en el fundamento que precede, interesa entonces subrayar los hechos fijados en el fallo. Entre los que cabe destacar los que siguen:

a) Que el actor ejecutó sus labores por más de 14 años en la municipalidad demandada;

b) Que entre las tareas o labores que ejecutaba estaban las de instalar publicidad municipal en toda la comuna de Maipú, la mantención, instalación y reparación de equipos de Aire Acondicionado, funciones de gasfiter, aseo y levante de ferias libres, entre otras.

c) Que el demandante debía cumplir una jornada de trabajo de lunes a viernes; y

d) Que para cumplir sus funciones recibía instrucciones de su jefatura, de manera que todas las mañana había reuniones donde le entregaban un correo de los lugares que debían visitar para reparar aires acondicionados, limpieza de canales, acarrar fierro, arreglar muebles etc., tras lo cual se debía llenar una papeleta del trabajo realizado que era firmado por el jefe como trabajo cumplido.

Séptimo: De acuerdo con lo asentado es dable concluir que tal clase de prestación de servicios, básicamente por su carácter continuo y de prolongado en el tiempo, no revisten la cualidad de “accidentales” y por



semejante razón tampoco cabe calificarlos como “específicos” porque abarcaron labores de índole general o de polifuncionalidad;

Octavo: Luego, en la medida que la contratación del actor no se ajustó a los supuestos del citado artículo 4º, lo procedente es aplicar las normas del estatuto laboral, en la medida que se reúnen las características que surgen de la definición de contrato de trabajo que consigna el artículo 7º del Código del Trabajo, esto es, que se trató de servicios personales intelectuales o materiales prestados bajo un régimen de dependencia y subordinación, por los que se pagaba una remuneración. Consecuentemente, el fallo que se examina ha hecho una correcta aplicación del derecho, motivo por el que la impugnación de la demandada no puede prosperar;

Noveno: En subsidio, la recurrente hace valer la misma causal del artículo 477, alegando infracción del artículo 162 inciso 5, ambos del Código del Trabajo, al haber sido sancionado con la nulidad de despido. Refiere que al tratarse de una persona jurídica de derecho público que sólo puede efectuar lo que le está expresamente permitido, estimando que concurrían los requisitos para ello contrató al demandante sobre la base de honorarios, conforme se lo permite el artículo 4º de la Ley N° 18.883. Por lo mismo, jamás pudo enterar las cotizaciones de seguridad social, constituyendo un contrasentido imponerle por medio de una sentencia una obligación que nunca pudo cumplir, indicando que la mencionada Ley Bustos fue pensada para el ámbito privado, sin que su aplicación pueda referirse a la demandada, al ser de derecho estricto;

Décimo: Como se observa de lo expuesto en los considerandos que preceden, más allá de lo planteado en los instrumentos escritos, en especial de los celebrados a título de contrato por las partes, los respectivos decretos administrativos que los autorizan y demás documentación aparejada, fluye de la aplicación del derecho objetivo correspondiente a los restantes antecedentes de esta causa –es decir, el devenir material, práctico y concreto de la vinculación referida–, que, de acuerdo al principio de calificación de tipicidad contractual denominado “primacía de la realidad”, en este caso se configuró una relación convencional de naturaleza laboral, conforme el



artículo 7° del Código del Trabajo.

Undécimo: Así asentada la calificación del contrato y las normas de carácter laboral que, por tanto, rigen la relación entre las partes, del mérito de autos también se desprende que el empleador no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo. Y, por tanto, que corresponde aplicarle la sanción que la misma disposición contempla en su inciso séptimo.

Esto, en tanto el fallo del grado que constató la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, solo vino a reconocer una situación que, en los hechos, ya existía. Lo que, por consiguiente, impide entender que solo a partir de la decisión jurisdiccional nazcan los derechos y obligaciones de índole laboral. Pues, ellas han existido desde el origen del vínculo, cualquiera sea la denominación que las partes le hubieran conferido.

Duodécimo: Por otra parte, a este respecto ni siquiera hace falta recurrir al principio protector del trabajador para llegar a la conclusión que se viene razonando; por cuanto ella es consecuencia directa de la correcta e indubitada calificación hermenéutica de la relación laboral. Y, en tal entendido, no puede perderse de vista que la norma del artículo 162 del Código del Trabajo, para que proceda la sanción de su inciso séptimo, no hace distinción entre una relación laboral declarada o no; ni tampoco si el empleador retuvo o no el monto de las cotizaciones correspondientes. De manera que basta como supuesto de hecho para la norma sancionatoria, que en la relación laboral el empleador no entere las cotizaciones de seguridad social, para que haya lugar a la aplicación de la llamada Ley Bustos. Lo que evidentemente resulta procedente en la especie, en tanto que —como ya se expresó—, es un hecho de la causa que dichas cotizaciones no fueron enteradas por quien debía hacerlo.

Décimo Tercero: Además, una interpretación como la propuesta en el fallo rebatido implica entender que existen distintas categorías de trabajadores y, por ello, una desigualdad ante la ley entre estos. Pues, la distinción propuesta equivale a sostener que a aquellos trabajadores que se vinculen con el Estado les resulta más gravosa la contratación que a aquellos



que lo hagan con un empleador particular; pues, a los órganos de la Administración, aun cuando incumplan normas de orden público precarizando en extremo el trabajo, les sería admitido desde ya, bajo el pretexto de carecer de normativa especial que les hubiera permitido hacer los pagos de cotizaciones durante la vigencia de la relación laboral, tener vinculados a sus trabajadores bajo subordinación y dependencia, pero sin cumplir con las obligaciones y cargas que corresponden a todo empleador según el Código del Trabajo.

Décimo Cuarto: Finalmente y en este mismo orden de ideas, el razonamiento rebatido en el basamento anterior, según el cual al órgano administrativo le habría sido imposible, por falta de ley que lo permita, haber ido pagando las correspondientes cotizaciones durante la vigencia de la relación laboral, implica una contradicción insalvable en el intérprete que lo sostenga. Por cuanto, se habría afirmado, por un lado, que la relación con el trabajador puede ser calificada lícitamente como laboral, pero que un aspecto fundamental de su cumplimiento sería inexigible al empleador cuando este sea un órgano administrativo, porque correspondería a una conducta que la ley no permite; es decir, a una conducta ilegal, bajo el principio de que en derecho público solo se puede hacer aquello que está expresamente autorizado por la ley. Pero lo cierto es que, si esto último fuera así, como se afirma al justificar y no sancionar el no pago de cotizaciones, entonces ello no podría querer decir sino que tampoco habría sido posible sostener previamente que la relación de prestación de servicios podía calificarse como un contrato de trabajo: tanto una cosa como la otra adolecerían del mismo supuesto problema de nulidad de derecho público; lo que, habida cuenta de que ya se había afirmado que la relación sí era de carácter laboral, haría incurrir en decisiones irreductiblemente contradictorias, al negar dicho carácter para esta segunda cuestión, que no es sino una consecuencia de la primera.

Décimo Quinto: En consonancia con lo razonado, acierta la sentenciadora al acoger la acción de nulidad del despido, precisamente porque concurren los supuestos para la aplicación al caso del artículo 162 del Código del Trabajo en sus incisos 5, 6 y 7;



Décimo Sexto: En forma conjunta, aunque sin precisar con cuál de las otras causales, el Municipio alega también el motivo de nulidad contemplado en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, señalando que la sentencia habría sido dictada con omisión del requisito establecido en el artículo 459 N° 6, relativo a contar con la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del Tribunal. En concreto, aduce que el fallo no contiene un pronunciamiento sobre lo alegado en el primer otrosí punto 2 de la contestación de la demanda respecto de la exclusión de los intereses y multas a su parte, relativo al pago de cotizaciones, estipulados en la Ley N° 17.322.

Décimo séptimo: En primer término, debe apuntarse que la exigencia prevista en el artículo 459 N° 6 del Código del Trabajo alude a las acciones y excepciones que esgrimen los litigantes, dado que ellas son las que conforman la cuestión sometida a la decisión del tribunal y ello aparece satisfecho en la sentencia que se revisa. Como quiera que sea, las exigencias del artículo 459 son de naturaleza esencialmente formal y, por ende, no miran al fondo de la decisión. Sea correcta o incorrecta la resolución del asunto, lo cierto es que en su fallo la jueza emitió pronunciamiento sobre lo planteado por la demandada conforme puede advertirse en la parte final del considerando 16° del fallo, expresando las bases para la determinación de las cotizaciones, cuya determinación corresponde llevar a cabo en un procedimiento posterior. Por consiguiente, no se configura el vicio alegado.

Por estas razones y de conformidad además con lo previsto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la demandada, contra la sentencia definitiva de doce de mayo de dos mil veintiuno, recaída en la causa RIT O-7794-2020 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Acordada en aquella parte en que deniega el recurso de nulidad de la demandada, referida a la condena derivada de la pretensión de nulidad del despido, con el voto en contra del ministro señor Astudillo, quien fue del parecer de acoger en esa parte la impugnación, de acuerdo a los argumentos que siguen:



1.- Aun cuando quien disiente ha compartido con anterioridad los argumentos que la mayoría expresa en esta resolución, debe dejar constancia ahora de su cambio de parecer, producto de nuevo estudio de los antecedentes;

2.- Si se atiende al tenor del artículo 162 del Código del Trabajo es dable concluir que el mismo no reguló la situación que fuera objeto de este proceso, esto es, aquellas situaciones en que el trabajador o trabajadora se ha desempeñado a honorarios en la Administración Pública, lo que hace pertinente acudir a los antecedentes disponibles sobre el establecimiento de la ley 19.631, de 28 de septiembre de 1999. En el Mensaje que le diera origen se dejó consignada su finalidad:

“Tal como puede inferirse de la normativa que se propone, la finalidad del proyecto consiste en que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo”. Posteriormente se repite el mismo propósito en el Informe de la Comisión Trabajo, en cuyo seno se señaló lo siguiente: “los señores Diputados integrantes de la Comisión acordaron, unánimemente, con el espíritu que anima el proyecto en Informe, aun cuando alguno de ellos manifestó su preocupación en el sentido de que estas modificaciones pudieren significar, en los hechos, un cambio en las causales de terminación del contrato de trabajo. No obstante, expresaron que constituye una irresponsabilidad de parte del empleador no pagar las imposiciones que ha descontado al trabajador de sus propias remuneraciones y que son dineros que le pertenecen, respecto de las cuales es un mero recaudador”;

3.- Consecuentemente, la idea fundamental que subyace en la consecuencia de mantener vigente el contrato de trabajo, que implica que el empleador siga obligado a pagar las remuneraciones, pese a la terminación del contrato de trabajo, está dada por el hecho de que éste ha retenido dineros que son del trabajador y que no los ha enterado o depositado en la cuenta individual de capitalización, provocando el subsecuente daño previsional. Esa es la razón que sostiene y justifica la regla del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo. Por consiguiente, si el empleador nada retuvo por dicho concepto no es procedente imponerle una obligación que el legislador previó para aquellos casos en que se hizo tal retención;



4.- Por otro lado, contribuye a fundamentar esta disidencia considerar que una persona contratada a honorarios ha dispuesto y dispone actualmente de la posibilidad de destinar mensualmente un porcentaje de sus ingresos al pago de sus cotizaciones previsionales, en lugar de obtener la devolución del 10% del impuesto respectivo, como aconteciera.

Redactó el ministro señor Astudillo.

No firma el ministro señor Fernando Carreño, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por estar con licencia médica.

Regístrese y comuníquese.

N° 1814-2021.



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Omar Antonio Astudillo C., Lilian A. Leyton V. Santiago, cinco de abril de dos mil veintidós.

En Santiago, a cinco de abril de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>