



Recopilado por José López Molina

**DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA ENERO 2019**

1. Rol N° 3689-2018 de 16 de enero de 2019

Materia: Descentralización productiva.

Submateria: Régimen de responsabilidad. Nulidad del despido.

**La empresa contratista no puede esgrimir el límite previsto en el artículo 183-B en el evento que su contratista haya sido objeto de la sanción dispuesta en el artículo 162 del estatuto laboral, máxime, si es un hecho establecido que el no pago de las respectivas cotizaciones tuvo lugar en la época en que la empresa final debía ejercer las facultades de información y retención, y al no haberlo hecho, queda obligado al total de la deuda en términos solidarios. Es así como la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que pueda asilarse en el límite previsto en el artículo 183 B del mismo Código.**

“Séptimo: Que este tribunal en varias oportunidades se manifestó al respecto, por lo tanto, existe un criterio jurisprudencial estable y asentado en relación a esta materia de derecho. En efecto, en causa Rol 1.618-2014, caratulada "Díaz Maldonado, Danilo Sebastián con Ingeniería y Construcción Atlante S.P.A. y otro", y en la más reciente N° 20.400-15, caratulada "Alvial con Constructora y otro", dictadas con fecha 30 de julio de 2014, y 28 de junio de 2016, respectivamente, se estableció que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que sea óbice el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183-B del mismo Código. El razonamiento establecido en el primer fallo de unificación mencionado, en su motivo sexto, es el siguiente: "Que, no obsta a la conclusión anterior, la circunstancia que la responsabilidad solidaria de la empresa principal esté limitada al tiempo o periodo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación, porque como el hecho que genera la sanción que establece el artículo 162 del Código del Trabajo se presenta durante la vigencia de dicho régimen, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación -no pago de las cotizaciones previsionales- se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales". Esta conclusión es refrendada por lo dispuesto en su

motivo séptimo, al indicar: "Que la referida conclusión está acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones". Y en el último fundamento plasmado en el considerando octavo indica "Que, por último, se debe tener presente que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido de que trata el artículo 162 del Código del Trabajo, y tampoco fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la ley que la contiene, N° 20.123, lo que se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo".

En el mismo sentido, decide el segundo fallo mencionado en su motivo decimocuarto, al indicar que el artículo 183-B del Código del Trabajo hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a sus contratistas y subcontratistas, en su caso, en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corresponda pagar al término de la relación laboral, de modo que la empresa principal debe responder, solidaria o subsidiariamente, del pago de las remuneraciones de los trabajadores, del entero, en el órgano pertinente, de las cotizaciones previsionales, de las indemnizaciones sustitutiva por falta de oportuno aviso previo y por años de servicio, con su incremento, y de la compensación de feriados, que deben solucionarse con motivo del término de la relación laboral; sin perjuicio de otra que pueda calificarse como obligación laboral y previsional de dar o a título de indemnización legal por el evento señalado; y la responsabilidad solidaria de aquélla surge cuando no ejerce el derecho de información y de retención, pues si se ejercitan torna a subsidiaria, por lo tanto, la primera se hace efectiva por su propia negligencia."

2. Rol N° 14755-2018 de 3 de enero de 2019

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Improcedencia de la sanción de nulidad del despido cuando el demandado es un órgano de la Administración del Estado.

**Improcedente aplicar la sanción de nulidad de despido, no obstante que la sentencia del grado haya reconocido la existencia de relación laboral entre las partes, cuando el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador demandante se concreta sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza.**

"Quinto: Que, no obstante lo expuesto anteriormente, y en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador demandante se concreta sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza, esta Corte, con un mejor estudio de los antecedentes, ha decidido

modificar su postura en relación a dicho punto, conforme lo que se sostendrá a continuación.

Sexto: Que, en efecto, y reafirmando lo sostenido en el motivo cuarto que antecede, esto es, que ostentando la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral un innegable carácter declarativo, procede aplicar la sanción de nulidad del despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación.

Sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

Séptimo: Que, en otra línea argumentativa, la aplicación -en estos casos- de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.”

3. Rol N° 23143-2018 de 3 de enero de 2019

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Improcedencia de sanción de nulidad del despido cuando el demandado es un órgano de la Administración del Estado.

**Improcedente aplicar la sanción de nulidad de despido, no obstante que la sentencia del grado haya reconocido la existencia de relación laboral entre las partes, cuando el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador demandante se concreta sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza.**

“Quinto: Que, no obstante lo expuesto anteriormente, y en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador demandante se concreta sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza, esta Corte, con un mejor estudio de los antecedentes, ha decidido modificar su postura en relación a dicho punto, conforme lo que se sostendrá a continuación.

Sexto: Que, en efecto, y reafirmando lo sostenido en el motivo cuarto que antecede, esto es, que ostentando la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral un innegable carácter declarativo, procede aplicar la sanción de nulidad del despido frente a la constatación de no

encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación.

Sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

Séptimo: Que, en otra línea argumentativa, la aplicación -en estos casos- de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.”

4. Rol N° 18936-2018 de 7 de enero de 2019

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

**Aplicación del principio de la primacía de la realidad. Servicios prestados por actora, además de no coincidir con marco regulatorio de contratación a honorarios (artículo 4 de la ley N° 18.883), debido a la inexistencia de temporalidad en los servicios prestados -labores se extienden por casi 8 años-, dan cuenta de elementos que revelan existencia de vínculo laboral. En la práctica se cumplen los términos descritos en artículo 7 del Código del Trabajo, pues se configura una prestación de servicios personales, ligada a dependencia y subordinación y por la cual el trabajador recibía a cambio una remuneración. Improcedente aplicar sanción de nulidad de despido en caso de autos, ya que si bien se constata existencia de relación laboral, las sucesivas contrataciones a honorarios se hicieron por un organismo público amparado por una presunción de legalidad.**

“Octavo: Que, contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, referidos en el fundamento cuarto que antecede, es claro que corresponden a circunstancias que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de lo realidad concreta, tuvo dicha relación, al constituir indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual el demandante recibía en cambio una remuneración. Inferencia que obtiene mayor fuerza si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide considerar que su incorporación se haya desplegado conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el

artículo 4 de la Ley N° 18.883, desde que el ejercicio de labores que se extienden durante casi ocho años y en las condiciones señaladas, no pueden considerarse como sujeta a las características de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral.

Noveno: Que, en consecuencia, se infringe en la especie el artículo 4° de la Ley N° 18.883, como, asimismo, los preceptos contenidos en los artículos 1 y 7 del Código del Trabajo, por lo que procede acoger el recurso de nulidad que se fundó en la causal de nulidad del artículo 477 del cuerpo legal citado.”

5. Rol N° 19163-2018 de 9 de enero de 2019

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

**Si una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, contratación a honorarios, pero en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica (labores específicas, puntuales, ocasionales y no habituales ni permanentes), corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo indicios de subordinación y dependencia de acuerdo al artículo 7 y 8 del código del trabajo. En cuanto a lo que respecta a la sanción de la nulidad del despido, resulta improcedente aplicarla, por cuanto ésta contratación a honorarios goza de presunción de legalidad. Ésto último no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.**

“Octavo: Que, acorde con la normativa hasta ahora reproducida, la premisa está constituida por la vigencia del Código del Trabajo respecto de todas las vinculaciones de índole laboral habidas entre empleadores y trabajadores, y se entienden por tal, en general, aquellas que reúnen las características derivadas de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7 del ordenamiento aludido, esto es, la relación en la que concurren la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y el pago de una remuneración por dicha tarea, donde la presencia de aquéllas constituye el elemento esencial, determinante y distintivo de una relación de este tipo.

Noveno: Que, en el reseñado artículo 1 del Código del Trabajo, se consignan, además de la ya indicada premisa genérica, una excepción a la aplicación de esta compilación al personal de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, salvedad restringida únicamente al evento que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Empero,

también encierra una contra excepción que abarca a todos los trabajadores de los entes detallados, a quienes se vuelve a la vigencia del Código del Trabajo, sólo en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que no sean contrarios a estos últimos. En otros términos, se someten al Código del Trabajo y leyes complementarias los funcionarios de la Administración del Estado no acogidos por ley a un estatuto especial y, aun de contar con dicho régimen peculiar, en carácter de subsidiario, sobre los aspectos o materias no regulados en particular, cuando no se oponga a su marco jurídico.

Décimo: Que, por otra parte, es importante tener en consideración que el contrato a honorarios se ha erigido como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que muestran el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual.

Undécimo: Que los trabajos que se efectúan conforme a esta última calidad jurídica constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato; siendo labores accidentales y no habituales del órgano respectivo aquéllas que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente administrativo, pero, bajo ningún concepto, se pueden desarrollar de manera permanente conforme dicha modalidad.

Duodécimo: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque, como se dijo, el Código del Trabajo constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna.

Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del

ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.

Decimocuarto: Que tal decisión no implica desconocer la facultad de la Administración para contratar bajo el régimen de honorarios que consulta el artículo 4 de la Ley N° 18.883, por la que no se vislumbran problemas de colisión entre las preceptos del citado Código y del estatuto funcionario aludido, sino sólo explicitar los presupuestos de procedencia normativa que subyacen en cada caso para discernir la regla pertinente, y lo será aquella que se erige en el mencionado artículo 4 siempre que el contrato a honorarios sea manifestación de un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado, pueda contar con la asesoría de expertos en asuntos precisos, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habituales.

Decimoquinto: Que es justamente la determinación de estos tópicos de especificidad y ocasionalidad que deben ser esclarecidos para después decidir el estatuto aplicable a la situación concreta que se analiza, por lo que se hace necesario aclarar qué son "labores accidentales y no habituales", siendo aquéllas las que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, las tareas puntuales perfectamente individualizadas o determinadas con claridad en el tiempo y que, sólo por excepción, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente.

Decimosexto: Que, en consecuencia, para resolver la litis se debe establecer si la demandante en el ejercicio de las funciones que le fueron cometidas desplegó un quehacer específico y acotado en el tiempo -como lo ordena el citado artículo 4 de la Ley N° 18.883-, o si, por el contrario, desarrolló una labor permanente bajo las condiciones de subordinación y dependencia de su empleador. En tal virtud, los sentenciadores establecieron que el actor desde el 1 de abril de 2011 hasta el 30 de mayo de 2017 se desempeñó mediante múltiples contratos a honorarios, para realizar funciones en su calidad de constructor civil. Respecto de las funciones a desempeñar por el demandante se asentaron las siguientes: "confección de monografías, brindar apoyo en temas relacionados con topografía y editar planos de terreno en el marco del Proyecto Programa de asistencia a la comunidad y mantención de espacios públicos en la comuna, dependiente de la Dirección de Operaciones"; "confección de monografías, brindar apoyo en temas relacionados con topografía y editar planos de terreno en el marco de los Programas Mantenimiento Vial Urbano 2013, Conservación Vial 2013, y Pavimentación y Aguas Lluvias 2013, dependiente de la Dirección de Operaciones"; "asignación en terreno de las tareas administrativas del Dpto. de Pavimentación, como lo es: la verificación o existencias de materiales, vestimentas y medidas de seguridad, para ello le corresponderá el control de inventario de materiales y de asistencia, dependiente del Dpto.

de Operaciones"; "profesional de obras para procesos de inspección, formulación y control de proyectos en materia de reparación y/o construcción de pavimentos y solución aguas lluvias de la comuna, asociados al Programa de Pavimentos Participativos; análisis, evaluación e informes de materias contenidas en el Programa de gestión anual de la Dirección, y colaboración con iniciativas de mejora e innovación institucional y evaluación e informe sobre la Programación y ejecución del Presupuesto anual de gastos e inversiones de la Dirección dependiente de la Dirección de Operaciones".

También se estableció que la supervisión y evaluación de los servicios del actor estaban cargo del Director de Departamento respectivo a quien debería entregar para su aprobación, mensualmente, un informe de avance o cumplimiento de las tareas mensuales, cuya visación habilitaría el pago que, como contrapartida a la prestación de servicios personales, la municipalidad demandada pagaría por el trabajo especificado una suma alzada total, dividida en doce cuotas iguales (salvo en el año 2011, que fueron en nueve cuotas), y en los contratos de 2015 y siguientes además se estableció para el mes de enero un adicional por concepto de bono denominado Puesta en Marcha año respectivo.

Se dejó asentado que el demandante gozaba de beneficios específicos, tales como la entrega de infraestructura para la función, material de apoyo, sistemas informáticos e indumentaria de trabajo; asistencia a seminarios y charlas con anuencia de la demandada; si excedía jornada pactada de 44 horas podía compensarse; permisos especiales ante eventos determinados; días hábiles de descanso cuando complete un año de servicio. Por último, se concluyó que el actor cumplía horario.

Decimoctavo: Que por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, mal puede sostenerse que la de autos, se trata de una relación contractual amparada por la norma aludida, sino más bien, una que, dado los caracteres que tuvo, sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, por desmarcarse del ámbito propio de su regulación estatutaria y que así, encuentra amplio cobijo en la hipótesis de contra excepción del artículo 1 de dicho cuerpo legal.

Decimonoveno: Que, en semejante supuesto, corresponde aplicar las normas del referido estatuto a todos los vínculos de orden laboral que se generan entre empleadores y trabajadores, y debe entenderse por tal aquéllos que reúnen las características que surgen de la definición que de contrato de trabajo consigna el artículo 7 del Código del ramo, o sea, que se trate de servicios personales, intelectuales o materiales que se prestan bajo un régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración."

6. Rol N° 15479-2018 de 9 de enero de 2019

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el personal de la Administración del Estado contratado a honorarios.

**La contratación a honorarios de una persona natural por un órgano del Estado, por permitírsele su estatuto especial -en este caso artículo 11 de la Ley N° 18.834-, puede ser calificada como un vínculo de naturaleza laboral regido por el Código del Trabajo en caso que, a la luz del principio de primacía de la realidad (artículo 8 del código del trabajo), concurren indicios de subordinación y dependencia consagrados en el artículo 7 del Código del Trabajo. Sin embargo, respecto a la sanción de la nulidad del despido, resulta improcedente aplicarla, por cuanto la contratación a honorarios goza de presunción de legalidad. Esto último no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.**

“Séptimo: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente que el artículo 11 de la Ley N° 18.834, que aprobó el Estatuto Administrativo, establece la posibilidad de contratar 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 (...) Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales", caso en el cual, dichas personas se regirán por las normas del respectivo contrato.

En consecuencia, los órganos públicos, en general, para cumplir las funciones públicas que la ley les asigna, cuentan con una dotación permanente y otra transitoria, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquélla compuesta por las personas que sirven labores en calidad de contratados a honorarios. Los trabajos que se efectúan conforme a esta última calidad jurídica constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. En tal perspectiva, debe entenderse que son labores accidentales y no habituales aquéllas que, no obstante ser propias del órgano, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales, pero, bajo ningún concepto, se pueden desarrollar las labores permanentes conforme dicha modalidad.

De este modo, corresponden a una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. Sin embargo, en el caso que las funciones realizadas en dicho contexto, excedan o simplemente no coincidan con los términos que establece la normativa en comento, sino que revelan caracteres propios del vínculo laboral que regula el Código del Trabajo, es dicho cuerpo legal el que debe regir, al no enmarcarse sus labores en la hipótesis estricta que contempla el artículo 11 señalado.

Octavo: Que, contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, referidos en el fundamento cuarto que antecede, es claro que corresponden a circunstancias que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta, tuvo dicha relación, al constituir indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración. Inferencia que obtiene mayor fuerza si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide considerar que su incorporación se haya desplegado conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 11 de la Ley N° 18.834, desde que el ejercicio de labores que se extienden durante más de tres años y en las condiciones señaladas, no pueden considerarse como sujetas a las características de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral.

Duodécimo: Que, en efecto, como esta Corte ya manifestó en procesos anteriores (v.gr. ingresos número: 37.266-17, 41.500-17, 41.760-17 y 42.636-17), no obstante sostenerse la procedencia de la punición que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo cuando es la sentencia del grado la que reconoce la existencia de la relación laboral, atendida su evidente naturaleza declarativa, que lleva a concluir que la obligación de enterar las cotizaciones previsionales se encuentra vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones, esto es, desde la data en que las partes iniciaron realmente la relación laboral, en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público que se vinculó con el trabajador afincado en una norma estatutaria, esta Corte modificó su postura, pues, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado-entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

Décimo tercero: Que, por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, lo que en caso alguno altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.

De tal manera, la sentencia del grado se mantiene incólume en todo lo resuelto, salvo en lo relativo al punto en referencia, conforme se dirá en la parte dispositiva de este fallo.”

7. Rol N° 6079-2018 de 29 de enero de 2019

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Formalidades que debe cumplir la renuncia.

**Carga de la prueba en un despido, cuando el demandante sostiene que se trató de uno de carácter verbal, y la demandada de una renuncia voluntaria. Solemnidades necesarias para que la renuncia genere sus efectos. Para el caso que el empleador quiera alegar la renuncia del trabajador, de acuerdo al artículo 177 del Código del Trabajo, tal manifestación de voluntad debe constar por escrito, con la firma de éste y debe suscribirse por el representante sindical indicado o ratificado ante un ministro de fe competente, de otra manera, no podrá el empleador alegar tal renuncia como válida.**

“Octavo: Que, por consiguiente, la correcta exegesis en la especie se traduce en que para el caso que el empleador quiera alegar la renuncia del trabajador, tal manifestación de voluntad debe constar por escrito, con la firma de éste y debe suscribirse por el representante sindical indicado o ratificado ante un ministro de fe competente, de otra manera, no podrá el empleador alegar tal renuncia como válida.

Noveno: Que, sobre la base de lo expuesto, cabe destacar que la sentencia de base fijó como hechos de la causa que el vínculo contractual que ligó a las partes es de carácter laboral e indefinido, desde que se extendió por el lapso de ocho años y tres meses a través de períodos sucesivos e interrumpidos. Asimismo, se estableció que la municipalidad no certificó ni dejó constancia de las ausencias de la actora y, tampoco, le comunicó formalmente su desvinculación.

De manera que, siendo la defensa esgrimida por la demandada la renuncia de la trabajadora, conforme lo razonado precedentemente, era de su cargo probarla por los medios legales pertinentes, esto es, según lo prescribe el artículo 177 del Código del Trabajo, por lo tanto, como se dijo, debía constar por escrito, estar suscrita por la demandante y por el representante sindical indicado o ratificado ante un ministro de fe competente, de lo contrario carece de validez legal, tal como se resolvió, correctamente, en la sentencia de base.

Décimo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Rancagua al estimar que era de cargo de la actora probar su "despido verbal", porque se aleja del objeto del juicio que, conforme a la defensa esgrimida por la demandada, se radicó en la renuncia de la trabajadora, la que, conforme a lo expuesto sólo tiene validez si es extendida con los requisitos formales exigidos por el legislador, interpretación que, además, se ajusta a los principios que informan el derecho laboral; por consiguiente, siendo la premisa base del recurso de nulidad planteado por la demandada, respecto de ambas causales, lo contrario, esto es, que la actora debía probar su despido, no sólo desconoce su argumento, sino que, también, modifica el onus probandi, razones por las que debió ser rechazado, como se dirá en lo resolutivo de este fallo.”

8. Rol N° 8659-2018 de 29 de enero de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

**La acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas en el artículo 7 del Código del Trabajo. En cuanto a la sanción de nulidad de despido contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, si bien la sentencia constata una situación preexistente, no corresponde aplicarla, pues la contratación a honorarios está amparada por una presunción de legalidad. No obstante ellos, no se ve alterada la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.**

“Duodécimo: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de carácter laboral. Lo anterior, porque, como se dijo, el Código del Trabajo constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna.

Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.

Decimocuarto: Que tal decisión no implica desconocer la facultad de la Administración para contratar bajo el régimen de honorarios que consulta el artículo 4 de la Ley N° 18.883, por lo que no se vislumbran problemas de colisión entre las preceptos del citado código y del estatuto

funcionario aludido, sino sólo explicitar los presupuestos de procedencia normativa que subyacen en cada caso para discernir la regla pertinente, y lo será aquella que se regula en el mencionado artículo 4 siempre que el contrato a honorarios sea manifestación de un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado, pueda contar con la asesoría de expertos en asuntos precisos, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habituales.

Decimoséptimo: Que por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, mal puede sostenerse que la de autos se trata de una relación contractual amparada por la norma aludida, sino más bien, una que, dado los caracteres que tuvo, sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, por desmarcarse del ámbito propio de su regulación estatutaria y que así, encuentra amplio cobijo en la hipótesis de contra excepción del artículo 1 de dicho cuerpo legal.

Decimoctavo: Que, en semejante supuesto, corresponde aplicar las normas del referido estatuto a todos los vínculos de orden laboral que se generan entre empleadores y trabajadores, y debe entenderse por tal aquéllos que reúnen las características que surgen de la definición que de contrato de trabajo consigna el artículo 7 del Código del ramo, o sea, que se trate de servicios personales, intelectuales o materiales que se prestan bajo un régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración.

Decimonoveno: Que, en estas condiciones, yerra la sentencia impugnada al calificar la relación contractual de los litigantes como una que se enmarcó dentro del régimen especial de la Ley N° 18.883 y, estimar, consecuentemente inaplicable el Código del Trabajo, porque la conducta desplegada por el actor en el ejercicio de su labor no cumple los requisitos que la norma especial exige.

En ese contexto, la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo no debió considerarse íntegramente configurada en la forma en la que se decidió, toda vez que la sentencia de base efectuó un análisis coherente y lógico de la prueba rendida para concluir que la relación contractual habida entre las partes fue de naturaleza laboral y terminó de manera injustificada, salvo en lo que respecta a la nulidad del despido en que la interpretación efectuada habrá de ser corregida, por lo que sólo a ese respecto el recurso debió ser acogido.

Es así como, si bien la sentenciadora analizó toda la prueba en términos tales que le permitió establecer la existencia de una relación laboral, no ocurrió lo mismo con el razonamiento en relación con la procedencia de la sanción de nulidad del despido, respecto de lo cual no hace ninguna disquisición sobre la naturaleza del órgano demandado, lo que llevó a una interpretación que no es la correcta a la luz del criterio sostenido por esta Corte en la materia.

Vigésimo: Que en relación con la nulidad del despido esta Corte, mediante diversas sentencias, como sucede, a vía ejemplar, con aquellas dictadas en los autos ingreso números 8.318-14, 9.690-

15, 76.274-16, 191-17, de 2 de junio de 2015, 24 de marzo de 2016, 20 de diciembre de 2016, y de 25 de abril de 2017, respectivamente, ha sostenido la procedencia de la sanción de nulidad del despido cuando es la sentencia del grado la que reconoce la existencia de la relación laboral, atendida la evidente naturaleza declarativa de dicho pronunciamiento; y, además, que "la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta se presume por todos conocida, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° del Código Civil, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a que el empleador debe hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos y al no cumplir con esta exigencia se hace acreedor de la sanción establecida en el artículo 162, incisos 5°, 6° y 7°, del Código del Trabajo".

De este modo, y considerando que el fallo sólo constata una situación preexistente, debe entenderse que la obligación de enterar las cotizaciones previsionales se encuentra vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, esto es, desde la data en que las partes iniciaron realmente la relación laboral.

Vigésimo primero Que, no obstante lo expuesto, y en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador demandante se concreta sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza, esta Corte, con un mejor estudio de los antecedentes, ha decidido modificar su postura en relación a dicho punto, conforme lo que se sostendrá a continuación.

Vigésimo segundo: Que, en efecto, y reafirmando lo sostenido en el motivo vigésimo que antecede, esto es, que ostentando la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral un innegable carácter declarativo, procede aplicar la sanción de nulidad del despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación.

Sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

Vigésimo tercero: Que, en otra línea argumentativa, la aplicación -en estos casos- de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio firme, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

Vigésimo cuarto: Que, por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir

de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.

Vigésimo quinto: Que lo anterior no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.”

9. Rol N° 28257-2018 de 17 de enero de 2019

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

**El aumento de la subvención establecido en la Ley N° 19.933 para los docentes municipales, no corresponde a un aumento del bono proporcional, sino a un incremento de las remuneraciones.**

“Cuarto: Que del examen de las sentencias aparejadas para su contraste, se evidencia la existencia de decisiones divergentes emitidas por tribunales superiores de justicia, configurándose la hipótesis que hace procedente el arbitrio en estudio, esto es, opiniones jurisprudenciales opuestas sobre la materia de derecho propuesta, que hace necesario el pronunciamiento de este tribunal a fin de determinar la tesis que debe entenderse como la correcta.

En efecto, el fallo emanado de esta Corte, ingreso N° 8.090-17, que corresponde a uno de los propuestos por el recurso como contraste, concluyen que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", pero que la Ley N° 19.933, como aquellos cuerpos legales que la antecedieron, no dispuso un aumento en la manera que pretenden los demandantes, sino que mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica.

Lo anterior se confirma con lo expresado en el inciso 1° del artículo 9 del cuerpo legal en comento, norma que ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes.

En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados por el mismo concepto, determina que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo en razón del incremento otorgado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo primero.

Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, además, en las sentencias recaídas en los recursos

de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17, 42.060-17 y 12.795-18, de 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018, 3 de julio de 2018, y 30 de octubre último, respectivamente, Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones en la forma como lo pretenden los demandantes, pues las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo y dispuso que los recursos asignados se destinaran al pago de determinados rubros, de manera que el incremento señalado no corresponde a un emolumento que beneficie como tal a los profesionales de la educación del sector municipalizado; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido, por cuanto los actores carecen de la calidad jurídica necesaria para reclamar la prestación objeto del juicio.”

10. Rol N° 26509-2018 de 17 de enero de 2019

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Improcedencia de la sanción de nulidad del despido cuando el demandado es un órgano de la Administración del Estado.

**Por regla general, cuando la sentencia reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes, al ser de naturaleza declarativa, procede la sanción de la nulidad del despido. Sin embargo, cuando se trata, en su origen, de relaciones laborales que provienen de un contexto de contratación a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado, no procede aplicar la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, ya que estos contratos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad.**

“Quinto: Que, si bien, la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de evidente naturaleza declarativa, por lo que la regla general en esta materia, es la procedencia de la sanción de la nulidad del despido en el caso de constatarse la falta de pago de las cotizaciones previsionales, dicha conclusión debe variar -conforme esta Corte lo viene sosteniendo de un tiempo a esta parte- cuando se trata, en su origen, de relaciones laborales que provienen de un contexto de contratación a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado, pues a juicio de esta Corte, en tales casos, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, cual es que ellos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Sexto: Que, en dicho entendido, la aplicación -en estos casos-, de la sanción referida, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio firme, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, no correspondía conceder la sanción referida, por lo cual, se concluye que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal el artículo 477 del Código del Trabajo, debió ser rechazado.”

11. Rol N° 20884-2018 de 17 de enero de 2019

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

**El aumento de la subvención establecido en la Ley N° 19.933 para los docentes municipales, no corresponde a un aumento del bono proporcional, sino a un incremento de las remuneraciones.**

“Cuarto: Que del examen de las sentencias aparejadas para su contraste, se evidencia la existencia de decisiones divergentes emitidas por tribunales superiores de justicia, configurándose la hipótesis que hace procedente el arbitrio en estudio, esto es, opiniones jurisprudenciales opuestas sobre la materia de derecho propuesta, que hace necesario el pronunciamiento de este tribunal a fin de determinar la tesis que debe entenderse como la correcta.

En efecto, en lo relativo a la primera materia de derecho propuesta, el fallo emanado de esta Corte, ingreso N° 8.090-17, que corresponde a uno de los propuestos por el recurso como contraste, concluyen que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", pero que la Ley N° 19.933, como aquellos cuerpos legales que la antecedieron, no dispuso un aumento en la manera que pretenden los demandantes, sino que mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica.

Lo anterior se confirma con lo expresado en el inciso 1° del artículo 9 del cuerpo legal en comento, norma que ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes.

En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados por el mismo concepto, determina que se destinen exclusivamente al

pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo en razón del incremento otorgado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo primero.

Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17, 42.060-17 y 12.795-18, de 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018, 3 de julio de 2018, y 30 de octubre último, respectivamente, Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones en la forma como lo pretenden los demandantes, pues las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo y dispuso que los recursos asignados se destinaran al pago de determinados rubros, de manera que el incremento señalado no corresponde a un emolumento que beneficie como tal a los profesionales de la educación del sector municipalizado; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido, por cuanto los actores carecen de la calidad jurídica necesaria para reclamar la prestación objeto del juicio.”