

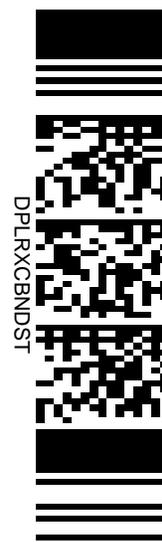
Talca, catorce de diciembre de dos mil veintidós.

**VISTO:**

Que comparece doña TATIANA GALAZ PONCE, abogada, por la demandada CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DEL MAULE, en causas sobre procedimiento de aplicación general, caratulados «VILLAGRÁN con CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DEL MAULE» Rit N° T-17-2021, quien deduce Recurso de Nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 12 de julio de 2022, notificada a su parte con la misma fecha, solicitando acoger el Recurso de Nulidad y declarar:

- 1.- Que la sentencia recurrida fue dictada incurriendo en la causal de nulidad del art. 477 inc. 1° del C. del Trabajo, por infracción del art. 159 numeral 4, inciso 2° del C. del Trabajo.
- 2.- Que la infracción legal denunciada influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.
- 3.- Que se invalida la sentencia definitiva.
- 4.- Que se ordena la dictación de una sentencia de remplazo en la cual se declare se rechaza la demanda de despido injustificado, en concordancia con las pretensiones expuestas en el petitorio de la respectiva contestación, todo lo cual da por íntegra y expresamente reproducido en el petitorio del presente recurso, para todos los efectos legales que sean procedentes.
- 5.- Que se condena en costas a la parte demandante.

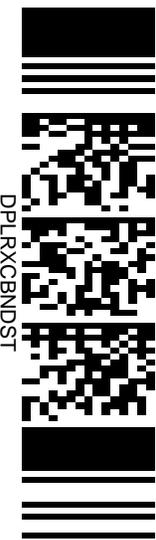
Declarado admisible el recurso, habiéndose fijado su vista para el día 21 de octubre pasado, oídos los alegatos,



## Y TENIENDO EN CONSIDERACION:

**PRIMERO:** Que comparece la recurrente señalando que, en cuanto a lo relativo a los hechos que se relacionan con la causal de nulidad que fundamenta el presente recurso:

Señala que la demandada se desempeñó en el cargo de «Rectora» en las dependencias del Centro de Formación Técnica del Maule, por el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2017 y el 01 de junio de 2021, mediante un contrato escrito y a plazo fijo. El cargo de rector tiene una duración de 4 años en su cargo a partir de su nombramiento. Lo anterior, de conformidad a lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de la Ley N°20.910, el Decreto N° 99 denominado «Nombra al primer rector del centro de formación técnica de la Región del Maule», entre otras. En cuanto al marco normativo, se rige por la ley N° 20.910 que crea los Centros de Formación Técnica, por el DFL N° 6 que fija los estatutos, por el derecho laboral común y supletoriamente por el Estatuto Administrativo. La actora al concluir el periodo de contratación fue despedida por la causal de vencimiento del plazo. Respecto de dicho despido dedujo acción de tutela con ocasión del despido, fundamentando la acción de tutela en haber sido objeto de actos discriminatorios en razón de su orientación política, indicando que el CFT vulneró su derecho a la no discriminación. En subsidio de lo anterior, dedujo acción por despido injustificado en atención a que a su entender su contrato sería de naturaleza indefinida, por lo cual su despido al concluir el término de la duración del período por el cual fue designada, sería injustificado. El tribunal de primera instancia mediante sentencia de fecha 12 de julio del 2022 rechazó la acción de tutela en razón de lo expuesto en su considerando noveno que en su parte pertinente señaló: *“Para este sentenciador, en la especie no existe vulneración a los*

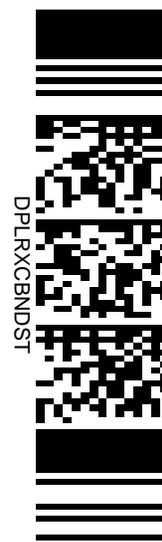


*derechos fundamentales de la denunciante toda vez que, como se probó en juicio, el concurso público para elegir a él o la Directora del CFT del Maule se tramitó ante Alta Dirección Pública, siendo esta entidad la encargada de desarrollar dicho concurso, efectuando para tales efectos una terna, es decir, la elección de tres candidatos, para que, finalmente, el Presidente de la República de la época (Sebastián Piñera Echeñique) eligiese a una de las tres personas. De este modo, recayendo la decisión en la máxima autoridad del país y estando facultado legalmente para ello, su decisión en caso alguno puede considerarse discriminatoria puesto que, precisamente la norma lo faculta para elegir a cualquiera de los tres candidatos a su mejor parecer, decisión que en caso alguno es ilegal o arbitraria, pues como se desprende, es una decisión discrecional.*

*[...]Por último y no menos importante, se demandó al CFT del Maule por la decisión tomada por Alta Dirección Pública y el Presidente de la República. No se logra vislumbrar como la decisión de terceros ajenos al juicio se le puede imputar a la denunciada, quien no participó en la decisión en comento, por lo que, difícilmente pueda ser responsable por una decisión que se encuentra afuera de su ámbito de competencia”.*

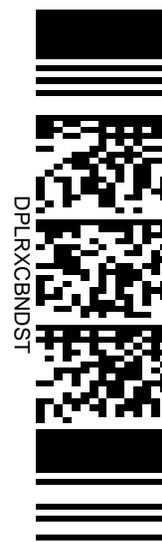
Expresa que, en lo referido a la acción por despido injustificado, conforme a lo expuesto en el considerando décimo es acogida, condenando en consecuencia a su representada al pago de una serie de prestaciones en favor de la actora de autos.

Indica que deduce la causal del art. 477 inc. 1º del C. del Trabajo, la cual funda en la infracción del art. 159 numeral 4 del C. del Trabajo. El art. 477 inc. 1º del C. del Trabajo dispone como causal de nulidad de la sentencia «cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o



*garantías constitucionales, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo».*

Expone que, conforme a lo descrito por la doctrina, la infracción de ley se puede visualizar desde 3 hipótesis: i) contravención formal de ley; ii) falta de aplicación de ley; y iii) falsa aplicación de ley. La doctrina ha establecido que: La «falsa aplicación de ley» puede observarse desde una doble dimensión: primero, como «aplicación indebida de la ley», esto es, cuando es aplicada a un caso para el que no ha sido prevista; y segundo, como «interpretación y aplicación errónea de ley», es decir, cuando se le asigna un sentido distinto del que le corresponde, o bien cuando se le atribuye un alcance diferente del que se busca a través de ella, ya sea ampliando o restringiendo el objeto perseguido por la norma (Astudillo, 2012:71). En ese orden de ideas, tal como indicó en su contestación de la demanda de autos, la relación laboral de la demandante se regía por la ley N° 20.910 que crea los Centros de Formación Técnica, por el DFL N° 6 que fija los estatutos, por el derecho laboral común y supletoriamente por el Estatuto Administrativo. En lo referido a la normativa aplicable en la especie, cabe señalar que la ley en cuestión fue promulgada el 21 de marzo del 2016, y estableció el procedimiento para el nombramiento, requisitos y duración del «primer rector» del CFT (hipótesis en se encuentra la actora), de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2° transitorio de la Ley 20.910. En efecto, dicha norma dispuso: *«Mediante decreto supremo expedido a través del Ministerio de Educación, el Presidente de la República nombrará, al menos tres meses antes de la entrada en funcionamiento del respectivo Centro de Formación Técnica, de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo anterior, al primer rector de cada uno de los centros de formación técnica, señalando la forma en que será contratado.*

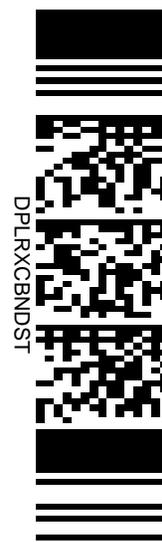


*El rector durará cuatro años en el cargo, tras los cuales se procederá a la elección de rector de conformidad a lo que se establezca en los estatutos del centro de formación técnica. El primer rector podrá presentarse a la primera elección, salvo en el caso que no haya sido electo mediante el procedimiento que señala el inciso siguiente.*

*La selección del primer rector o del que lo reemplace en el período de cuatro años indicado en el inciso primero de este artículo y por el tiempo que le reste a aquel se sujetará a las reglas del Párrafo 3º del Título VI de la ley No 19.882, en lo relativo a la selección de los jefes superiores de servicio».*

Agrega que, conforme a lo anterior, la actora de autos fue la primera rectora nombrada en el CFT del Maule, cuya duración en el cargo sería de 4 años de conformidad a lo dispuesto en el art. 2º transitorio de la Ley 20.910.

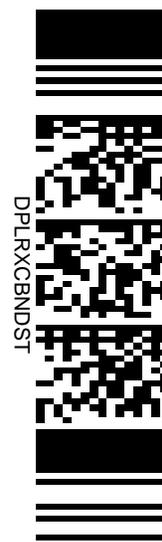
Lo anterior, en concordancia con el decreto N° 99 denominado «*Nombra al primer rector del centro de formación técnica de la Región del Maule*», que en su artículo 1º estableció «*Nómbrese a contar del 01 de junio del 2017 a doña María Elena Villagrán Paredes [...] en la calidad de funcionario público sujeto a contrato de trabajo, por un período de cuatro (4) años*». Siendo así, y a partir de su nombramiento, la actora tenía pleno conocimiento que la duración de su cargo sería por 4 años, por lo que el plazo de duración de su relación laboral (y por ende de su término) estuvo plenamente determinado desde su inicio. En efecto, prueba de lo anterior lo son: el artículo 2º transitorio de la Ley 20.910 que creó los Centros de Formación Técnica, el decreto N° 99 de su nombramiento, la cláusula octava del contrato de trabajo de fecha 19 de Octubre de 2017, todos los que en su conjunto establecen como inicio de la relación laboral el 01 de



junio del 2017 y como término el 01 de junio del 2021. Sin perjuicio de lo anterior, y no obstante que el tribunal a quo reconoció que la duración del cargo de la rectora estaba regulado en la norma citada, concluye que el despido es injustificado por estimar que la relación que los vinculaba era de carácter indefinida, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 159 del C. del Trabajo.

Considera que, de esa forma, el juez de primera instancia incurre en infracción de ley, por falta de aplicación de ley al emplear la hipótesis de la norma contemplada en el numeral 4° del artículo (en lo relativo a la extensión del contrato a plazo fijo) para una hipótesis que no fue prevista. En efecto, dicha norma es de una aplicación genérica, no extensiva a hipótesis que concurre en el caso de marras, toda vez que la duración del cargo de rector, se encuentra contemplada en la ley y normas ya precedentemente citadas. Dicha infracción de ley, conlleva a hacer aplicable al juez de primera instancia una norma para un caso que no ha sido prevista (y cuya regulación se encuentra prevista en una norma específica), y como consecuencia declara injustificado un despido y condena a su representada al pago de una serie de prestaciones. De todo lo expuesto, resulta que la sentencia del tribunal a quo condena a su mandante y le impone el pago de una serie de indemnizaciones, en circunstancias que dado la naturaleza del contrato que los vinculaba no son procedentes. Así las cosas, la sentencia del tribunal a quo afecta los derechos patrimoniales de su mandante, ya que deberá asumir obligaciones que legalmente no le corresponden.

En cuanto a la preparación del recurso, señala que esa condición no es exigible a su parte, desde que los vicios emanan o fluyen de la sentencia misma, por lo cual no fueron conocidos con anterioridad, ni pudieron ser



reclamados antes de su dictación; además el presente recurso se interpone o deduce dentro del plazo de diez días hábiles desde que se le notificó la sentencia.

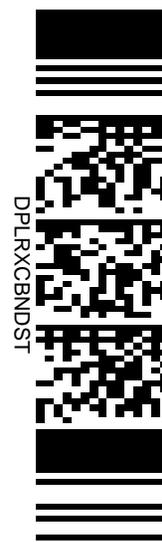
Pide, conforme con lo expuesto, y lo dispuesto en los arts. 477 y ss. del C. del Trabajo, y demás normas citadas y/o procedentes, acoger el presente recurso, declarar que la sentencia incurre en la causal deducida y conforme a ello invalidar la sentencia y dictar la de reemplazo que rechaza la demanda con costas.

**SEGUNDO:** Que la recurrente interpone el recurso de nulidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 477 y siguientes del Código del Trabajo, solicitando la nulidad de la sentencia definitiva, la cual funda en la infracción del art. 159 numeral 4 inciso 2° del Código del Trabajo.

El art. 477 inc. 1° del C. del Trabajo dispone como causal de nulidad de la sentencia *«cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo»*. Considera que el juez de primera instancia incurre en infracción de ley, por falta de aplicación de ley al emplear la hipótesis de la norma contemplada en el numeral 4° del artículo (en lo relativo a la extensión del contrato a plazo fijo) para una hipótesis que no fue prevista.

**TERCERO:** Que, respecto de la causal invocada, el recurso plantea que se infringe el artículo 159 N° 4 inciso 2° del Código del Trabajo, y con ello se produce la infracción de ley.

Sobre lo anterior, debe tenerse presente que en este caso concurren dos normas sobre un mismo tema, esto es la causal de término del contrato



de trabajo; por un lado está el artículo segundo Transitorio de la Ley 20.910 que crea quince CFT, entre ellos el de la demandante. En dicho artículo se expresa: *«Mediante decreto supremo expedido a través del Ministerio de Educación, el Presidente de la República nombrará, al menos tres meses antes de la entrada en funcionamiento del respectivo Centro de Formación Técnica, de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo anterior, al primer rector de cada uno de los centros de formación técnica, señalando la forma en que será contratado. El rector durará cuatro años en el cargo, tras los cuales se procederá a la elección de rector de conformidad a lo que se establezca en los estatutos del centro de formación técnica. El primer rector podrá presentarse a la primera elección, salvo en el caso que no haya sido electo mediante el procedimiento que señala el inciso siguiente.*

*La selección del primer rector o del que lo reemplace en el período de cuatro años indicado en el inciso primero de este artículo y por el tiempo que le reste a aquel se sujetará a las reglas del Párrafo 3° del Título VI de la ley No 19.882, en lo relativo a la selección de los jefes superiores de servicio...».*

Por otro lado, está la norma del artículo 154 N° 4 del Código del Trabajo que señala que *“El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:*

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.*
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.*
- 3.- Muerte del trabajador.*



4.- *Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.*

*El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.*

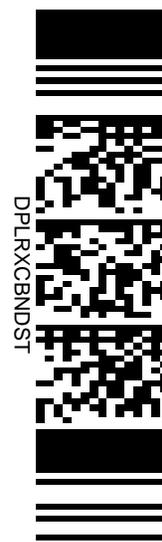
*Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.*

*El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo (...)*”.

**TERCERO:** Que el sentenciador estimó que al haber invocado como causal de despido la norma del artículo 159 N° 4 inciso 2° del Código del Trabajo, la demandada infringió la ley toda vez que por dicha norma, el plazo máximo del contrato es de dos años, por lo que si invocó esa norma, y no la de la Ley 20.910, que señalaba este plazo de cuatro años, se ha hecho uso de una causal mal aplicada.

En efecto, lo que se está discutiendo en este recurso es si el fallo del sentenciador infringe la ley aplicable al caso concreto en su sentencia, para lo cual no puede perderse de vista que lo analizable es si la declaración de causal injustificada infringió o no la ley, conforme a lo que las partes alegaron.

En esta sede de nulidad, como se ha expresado corresponde analizar lo hecho por el sentenciador frente a las alegaciones de las partes, y en



dicha sentencia recurrida aparece que el juez declaró injustificado que el demandado hubiere aplicado la causal del artículo 159 N° 4 inciso 2° del Código del Trabajo, por cuanto ella establece un plazo máximo de dos años, y luego de eso, el contrato se torna en indefinido. En su carta de término de contrato de trabajo el demandado no invocó la ley especial, de manera tal que lo razonado por el sentenciador se ajusta lo actuado y está conforme a la legislación vigente, no constituyéndose la infracción alegada

De esta forma, no se aprecia una infracción de ley que amerita la causal invocada, por lo que deberá rechazarse la causal alegada.

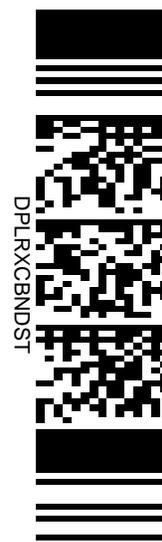
Por estas consideraciones y lo expresado en los artículos 474, 476, 477 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por la abogada doña Tatiana Galazx Ponce, por la demandada Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, en autos laborales caratulados “VILLAGRAN CON CENTRO DE FORMACIÓN TECNICA DE LA REGION DEL MAULE”, RIT T-17-2021, en contra de la sentencia definitiva pronunciada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Linares con fecha 12 de julio de 2022 y, en consecuencia, dicha sentencia **NO ES NULA**.

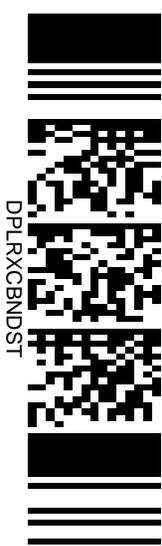
Redactó el Ministro don Gerardo Bernales Rojas.

Regístrese, notifíquese y, en su oportunidad, devuélvase vía interconexión a primera instancia.

**Rol N° 433-2022/ Laboral.**

Se deja constancia que no firma el Abogado Integrante don Guillermo Monsalve Mercadal, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo, por encontrarse ausente.

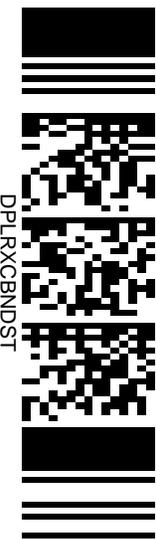




DPLRXCBNDST

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Talca integrada por Ministro Presidente Gerardo Favio Bernaldes R. y Ministro Blanca Rojas A. Talca, catorce de diciembre de dos mil veintidós.

En Talca, a catorce de diciembre 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>.