

Castillo Arancibia, Ricardo Orlando
Municipalidad de Monte Patria
Tutela laboral, despido injustificado, nulidad despido y
cobro de prestaciones.
Rol 207-2022 Laboral (RIT T-5-2022, Tercer Juzgado de Letras
de Ovalle).

La Serena, quince de noviembre de dos mil veintidós.

VISTOS:

Que el abogado don Juan Pablo Corral Gallardo, en representación del actor, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha nueve de junio de dos mil veintidós recaída en los autos sobre tutela laboral, despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones en procedimiento en procedimiento de aplicación general RIT T-5-2022, RUC 2240383572-6, del Tercer Juzgado de Letras de Ovalle caratulados "Castillo Arancibia, Ricardo/I. Municipalidad de Monte Patria", decisión dictada por don Pedro Hiche Ireland, Juez Titular, la que rechazó en toda sus partes la acción principal deducida, como la subsidiaria, acogiendo las excepciones de incompetencia en razón de materia y falta de legitimidad activa del actor y falta de legitimidad pasiva de la demandada I. Municipalidad de Monte Patria.

Expone latamente sobre la demanda y su sustento fáctico, haciendo una referencia a la contestación, a que los hechos pacíficos y controvertidos se señalan en la decisión impugnada, para luego señalar que, en cuanto a la prueba enumerada y no analizada por el sentenciador, el Juez A Quo.

Prosigue con una referencia a la sentencia impugnada, afirmando que la misma se dicta sin analizar completamente las alegaciones de las partes, sin analizar la prueba rendida, de forma que ello determina la existencia de una sentencia nula totalmente en base a la cual se decide acoger



erróneamente 3 excepciones que son incluso incompatibles como lo son las de incompetencia absoluta, la de falta de legitimidad activa y falta de legitimidad pasiva, sosteniendo de forma errónea y viciada que el hecho de que la demandada haya dictado un decreto variando la calidad contractual del actor en los últimos meses, efectuando diversas afirmaciones en relación al acto jurisdiccional impugnado.

Refiriéndose a los vicios y causales que fundamentan el recurso, interpone el mismo en base a cuatro hipótesis recursivas, las cuales se interponen una en subsidio de la otra, siendo la primera la causal contenida en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia se habría dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459 N° 4 y 6, la cual se configuraría en base a cuatro hipótesis que identifica. Como segunda causal en subsidio de la anterior, fundamenta la misma hipótesis de la letra e) pero en su forma de extrapetita. Como tercera causal, en subsidio de las anteriores, alega la contemplada la contenida en la letra b) del artículo 478 de la normativa laboral, es decir, la infracción manifiesta a la sana crítica. Finalmente, como cuarta hipótesis, en subsidio de todas las anteriores, la causal de infracción de derecho sustancial contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, la que se materializaría en 4 infracciones concretas que denuncia había incurrido la sentencia.

Explica que en relación a la primera causal sostenida, esto es, la contenida en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, que la primera forma de configuración en la que se incurre se evidencia en el hecho de que la sentencia omite pronunciarse sobre si la relación jurídica que vinculó a las partes desde el año 2017(23/5 según la



JKNRXCFXXYG

demandante y 16/6 según la demandada), es civil o laboral, haciendo ver que luego de revisar meticulosamente la sentencia es posible afirmar que este asunto solo viene a tocarse tangencialmente y de forma parcial en la página 34 (Cons. 6° párrafo 2do)., pero allí no se aclara nada, citando y transcribiendo la sección pertinente de la sentencia.

Explica que hay un periodo(año 2017), sobre el cual la sentencia guarda total silencio, luego, lo segundo que puede decirse es que, la sentencia omite calificar la naturaleza jurídica de la relación que ligó a las partes los años 2018 y 2019, dado que señala que "... la naturaleza de esta contratación era la de una prestación de servicios...", pero con esto la sentencia no nos dice nada, ya que esa prestación de servicios puede ser: "una prestación de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia", o "una prestación de servicios a honorarios", o cualquier cosa, de modo que la sentencia contiene un grave vicio y defecto que es no resolver la cuestión controvertida, no se entiende por qué el adjudicador deja de lado este asunto, o porque no le dio importancia cuando era crucial determinar cuál era la naturaleza del vínculo contractual existente al año 2020, cuando de forma unilateral la demandada dicta el aludido decreto con el cual pretende cambiar la categoría del trabajador y diciendo que es una omisión grave y relevante, dado que si establece que es una relación laboral, pues bien, se tendrá que aceptar también que los derechos laborales son irrenunciables, y que las modificaciones unilaterales hechas por el empleador no afectan o merman los derechos laborales. Y aún hay más, la sentencia en su afán por rechazar la demanda de forma acelerada no analiza en parte alguna, los elementos típicos de lo que es un relación laboral, en efecto, tal y como ya lo adelantamos la sentencia se limita a



señalar que la vinculación jurídica existente entre las partes los años 2018 y 2019 sería una prestación de servicios (sin ningún adjetivo), pudiendo ser una laboral, o una honorarios, o cualquier otra, no obstante ello, en el evento de que se entienda que lo que se quiso aseverar por la sentencia en ese considerando 6to número 2 es que esas vinculaciones fueron una vinculación a honorarios, olvida por completo que, esta vinculación comenzó en 2017, y a que se está frente a un juicio laboral, en el que se discute ni más ni menos la existencia de la relación laboral, de modo que en el pronunciamiento de la sentencia deberían haberse abordado los elementos que configuran o descartan la existencia de la relación laboral, esto es: a).- Existencia o inexistencia de un vínculo de subordinación y dependencia; b).- Quien dirige el trabajo del demandante, o bien carecía de dicha dirección; c).- Principio locativo, es decir, si el demandante tenía la obligación de presentarse a un lugar determinado a trabajar; d).- Obligación de asistencia periódica o diaria, e).- Jornada de trabajo, días y horarios; f).- Pago de remuneración y su periodicidad, g).- Supervisión o fiscalización, pues bien, como se puede observar la sentencia es completamente huérfana de este tipo de consideraciones, ya olvidándose por completo que las relaciones laborales en los cuales rige el principio de la primacía de la realidad, el consensualismo, el principio pro-homine y la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Que si la sentencia se hubiese extendido legal y válidamente se habría pronunciado sobre si existe o existió o no una relación laboral por toda o parte de la vinculación jurídica existente entre las partes, precisándola en cuanto a sus fechas, en efecto, si hubiese señalado la sentencia, que la relación no es una laboral sino que es una de carácter civil, debería



haber fundamentado porque razón ello es así, y alguna consideración respecto a toda la prueba rendida y no analizada, y si estimaba que era netamente civil o laboral, explicar porque, pero como lo indica la sentencia guarda silencio sobre el primer elemento que debía despejar, ya que si concluía que no había relación laboral debía fundamentar porque razón ello era así, no había nada más que tratar, pero la sentencia no califica la vinculación que existió entre las partes, y pareciera decir que le resulta irrelevante hacer dicha calificación lo que es un gravísimo error, dado que:

a).-Si la relación existente con la demandada desde 2017 a 2020 era de naturaleza laboral, tocaba definir si hubo o no solución de continuidad con la que señala haber comenzado en 2020, y si acaso hubo solución de continuidad, señalar si hubo o no finiquito, o algún acto formal de término, b).- Analizar quien fiscaliza el cumplimiento de la jornada laboral del demandante, c).-Analizar quien dirige al demandante en sus funciones, quien le da las instrucciones, quien fiscaliza su trabajo, y quien se beneficia con el mismo, pues bien, al evitar calificar el vínculo que existió entre el demandante y la demandada el tribunal omitió pronunciarse sobre un elemento básico en la acción interpuesta en autos, y con ello omitió: "La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, ...", lo que ha influido sustancialmente en lo resolutivo de la sentencia, ya que de haber emitido dicho pronunciamiento necesariamente habría concluido que la relación jurídica fue una relación laboral de carácter indefinido, la que se extendió entre el 23 de mayo de 2017 y el 31 de diciembre de 2021(o al menos hasta el 2/01/2022, en cuyo caso igualmente habría que haber calificado dicha vinculación, hasta ese momento), conforme se explicó en la demanda, ello conforme a



los principio de la primacía de la realidad, del consensualismo, el principio de la continuidad laboral, es que solo quedaba acoger la demanda, y rechazar la excepción de incompetencia y falta de legitimidad activa y pasiva opuesta por la demandada. Resulta ser tan decisivo el vicio anotado, relativo a la falta de pronunciamiento sobre la naturaleza jurídica de la relación que vinculo a las partes, que es en base a dicha grave omisión que se termina acogiendo erróneamente una excepción de incompetencia y de falta de legitimación activa y pasiva. En efecto, la sentencia solo alude a un decreto del día 2 de enero de 2022, por medio del cual la demandada intenta ilegalmente alterar el régimen contractual del demandante, a sabiendas que los derechos laborales son irrenunciables, y la sentencia se afirma en solo dicho decreto, para sostener que entonces nos encontramos en una relación estatutaria, lo que es un doble error, primero, porque siendo los derechos laborales irrenunciables, la demandada podría haber dictado decenas de decretos más tratando de burlar la ley, y hacerle firmar al trabajador decenas de documentos buscando desmejorar su situación, pero la irrenunciabilidad de los derechos laborales evita que se acometan los aludidos actos prohibidos por la ley(art. 5to del C. Laboral), en seguida, aun cuando remotamente llegase a entenderse que hay alguna renuncia debe señalarse que la misma es nula, atendido lo dispuesto en el artículo 177 del C. Laboral, en donde en las renunciaciones debe intervenir siempre un ministro de fe laboral(Notario, Fiscalizador de la Inspección del Trabajo, u Oficial de Registro Civil)., y en tercer lugar la renuncia se comete con el paso a una vinculación distinta(lo que como hemos dicho no resiste ningún análisis)., es que el tribunal debe pronunciarse sobre qué es lo que se renunció, cuales serían



los efectos de la misma, y si es que acaso, dicho termino de relación laboral la que se extendió entre 2017 y 2020, termino de forma justificada o injustificada.

Afirma, como segunda forma en que se materializa la primera causal de nulidad, que la sentencia se encuentra mal extendida, dado que son hechos no controvertidos que el demandante ingresó a trabajar para la demandada en el año 2017(23/5 según la demandante y el 16/6 según la demandada), sin embargo, y en lo que dice relación con la naturaleza jurídica de dichas contrataciones, es posible sostener revisada las 38 páginas de la sentencia, las 26 primeras son solo la transcripción de los escritos base de la discusión(demanda y contestación), en la páginas 26 y 27 se transcriben los hechos pacíficos y los controvertidos, en las páginas 27 y 28 se enumera la documental de su parte(pero no se analiza en lo absoluto), en las páginas 28, 29, 30 y 31 se trascriben parcialmente las declaraciones de los testigos y de la absolución de posiciones, en las páginas 32 y 33 se enumera la prueba documental de la demandada, y lo que vendría siendo "el análisis de la prueba", se observa en las páginas 33, 34 y 35, el análisis de la excepción de incompetencia en la página 35, el rechazo de la tutela en la página 36, la decisión en la página 37, y la fecha y la firma del fallo en la página 38, que lo medular en este asunto era determinar si se estaba en presencia de una relación laboral o civil, ya que relación jurídica hubo, solo debía determinarse su naturaleza, y si revisamos toda la sentencia veremos que hay mucha transcripción de los escritos base de la discusión pero nulo análisis de la prueba, y en lo considerativo, solo hay una línea relativa a este aspecto tan central, como lo era determinar la naturaleza jurídica del vínculo que unió a las partes entre los años 2017 y 2021,



desde luego omitiendo señalar que tipo de prestación de servicios fue el que existió, y con un nulo análisis acerca del cómo se logra dicha conclusión, en efecto, luego de revisar meticulosamente la sentencia es posible decir, que este asunto solo viene a tocarse tangencialmente y de forma parcial en la página 34(Cons. 6° párrafo 2do)., procediendo a citar en lo pertinente la sentencia.

Sostiene que la única referencia que hace la sentencia a la naturaleza jurídica de las contrataciones del actor es la que ha destacado de forma precedentemente, no hay nada más en la sentencia, y lo que es peor, no solo no se define que tipo de "prestación de servicios es", sino que no existe ni un solo considerando o razonamiento acerca del como el Sr. Magistrado llega a dicha conclusión, en efecto, a estas alturas dicha conclusión no se sabe de dónde se obtiene, lo que desde ya nos habilita a sostener que estamos en presencia de una sentencia viciada y nula, carente de la debida fundamentación, dado que el órgano jurisdiccional debe establecer los hechos en base a pruebas, y ello mediante un análisis de la mismas, aquí simplemente se asevera que dos contrataciones previas del actor serian "prestaciones de servicios", y nada más, pero no se analiza la prueba no se resuelve la controversia mediante el establecimiento de los hechos que pueden servirle de base. Pues bien, el artículo 459 n° 4 y 5 del C. del Trabajo, señalan claramente que la sentencia debe contener: "El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esa estimación", y las "consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda". De modo se pregunta si la sentencia estableció que las contrataciones de los años 2018 y 2019 son laborales o civiles, podríamos sostener que sí, ya que allí -al menos-



emplea la frase "Existieron dos contrataciones del actor desde enero de 2018 hasta diciembre de 2019, la naturaleza de esta contratación era la de una prestación de servicios", ahora bien, si preguntamos si la sentencia resolvió que tipo de vinculación existió en el año 2017, debemos responder que no lo hace, si nos preguntamos si resolvió que tipo de "prestación de servicios" existió tampoco lo resuelve, pudiendo ser "prestación de servicios bajo vinculo de subordinación o dependencia", "prestación de servicios laborales", o "prestación de servicios a honorarios", o cualquier otra, asimismo si nos preguntamos si la sentencia "contiene el razonamiento que conduce a dicha estimación" debemos decir que NO, y lo mismo si preguntamos si acaso contiene "las consideraciones jurídicas o principios de derecho o de equidad", en base a las cuales estima que dichas dos contrataciones son prestaciones de servicios, tampoco.

Afirma que el trabajador despedido, tiene el legítimo derecho a saber y entender porque se omitió pronunciamiento sobre la vinculación existente desde el año 2017, a la razón detrás del dejar abierta la verdadera naturaleza jurídica de la "prestación de servicios" de los años 2018 y 2019, y si es que acaso, se piensa que se quiso decir que lo que se aseveraba es la existencia de una "prestación de servicios a honorarios", conocer cuáles son las razones que motivaron al juzgador a concluir en dos líneas que los años 2018 y 2019 estuvo sujeto a una prestación de servicios, y no a un contrato de trabajo, si es que dichas funciones las desarrolló bajo vinculo de subordinación y dependencia, cumpliendo, jornada, recibiendo ordenes, control horario, y una remuneración a cambio.

Explica que la ausencia de motivación o fundamentación de una sentencia es uno de los vicios más graves, ya que ello



violenta el debido proceso legal, y torna a la decisión en un acto arbitrario e ilegal, que necesariamente debe ser invalidado.

Reitera que el vicio denunciado es de la máxima entidad, dado que de no haber incurrido en el la sentencia necesariamente habría tenido que entrar a analizar la concurrencia o ausencia de los elementos típicos de una relación laboral, tales como: a).-Existencia o inexistencia de un vínculo de subordinación y dependencia; b).-Quien dirige el trabajo del demandante, o bien carecía de dicha dirección; c).-Principio locativo, es decir, si el demandante tenía la obligación de presentarse a un lugar determinado a trabajar; d).-Obligación de asistencia periódica o diaria, e).-Jornada de trabajo, días y horarios; f).-Pago de remuneración y su periodicidad, g).-Supervisión o fiscalización, pues bien, como se puede observar la sentencia es completamente huérfana de este tipo de consideraciones, que este vicio incluso incide en la errónea aseveración sobre la mutación del régimen contractual del demandante, al que adhiere la sentencia, dado que existiendo un vínculo laboral preexistente solo hay que concluir que los derechos laborales son irrenunciables(art. 5to del C. Laboral)., , y por ende toda la argumentación que se entrega sobre una renuncia o preclusión de derechos es absolutamente inatinerente e inaplicable más aun cuando las modificaciones o alteraciones provocadas por el empleador no surten ningún tipo de efecto sobre el trabajador demandante(art. 4to del C. Laboral).

Argumentando la tercera forma en que la primera causal se configura, expone que si se estima que en algún pasaje de la sentencia la vinculación entre la demandante y la demandada fue calificada como de civil y no de laboral, habría que convenir que en la sentencia que se recurre no



existe ninguna sola consideración o fundamento que permita primero descartar la existencia de una relación laboral que es el fundamento de la demanda, en efecto, la sentencia debía hacerse cargo de lo siguiente: a).-Si existe o no un vínculo de subordinación y dependencia, b).-Si existe el elemento locativo, o no, c).-Si existió o no la obligación de asistencia diaria de la demandante a sus funciones o no, d).- Si el demandante estaba obligado a cumplir con una jornada de trabajo o no, e).-Si el demandante recibía ordenes e instrucciones de un superior jerárquico o no, f).-Si el demandante era supervisado en su trabajo o no, g).-Si la suma que mensualmente recibía a cambio de su trabajo es posible calificarla de remuneración o no, h).-Si las labores que desarrolló son propias del servicio para el que las desplegó o no, i).-Si las funciones que desarrolló para la demandada fueron continuas o no, pues bien, solo bastaba que la sentencia se hiciera cargo de estos tópicos para que se hubiera dictado conforme a la ley, pero omitió pronunciarse sobre estos elementos que son propios de las acciones que han sido deducidas en juicio, lo que resulta relevante ya que solo así hubiere estado en condiciones de afirmar o descartar la existencia de una relación laboral.

Justificando la cuarta forma en la que se configura la primera causal afirma que la sentencia no realizó "el análisis de toda la prueba rendida", sobre el particular resulta evidente constatar que la sentencia no analiza la prueba rendida, y esto es una obligación que le impone el legislador, cuando señala que: "La sentencia debe contener: 4.-El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;", que tal y como ya lo reseñamos la sentencia contiene una mera enumeración de la prueba documental, y un



resumen de las declaraciones de los testigos y absolventes, pero no hay un análisis, lo que evidentemente es otro grave vicio y defecto del cual padece la sentencia, ya que bastaría señalar que pasó desapercibido por completo el contrato de fecha 16 de junio de 2017, dado que ningún análisis hay sobre dicha contratación, la sentencia solo se refiere a las de los años 2018 y 2019, luego el sentenciador no analiza en absoluto el contenido de toda la documental, lo que es grave, y es grave porque es una obligación que viene impuesta por la ley, el no analizarla demuestra un desprecio por la actividad probatoria de la parte demandante, más aún cuando de los contratos que se enumeran del 1, 2, 3 y 4 se constata la existencia de funciones genéricas, amplias, propias del servicio las que se mantuvieron siempre sin modificaciones sustanciales, en todos ellos se evidencia la existencia de una jornada laboral, de beneficios, derechos y obligaciones típicamente laborales, hasta una copia de las causales de despido del artículo 160 del C. Laboral, así como la imposición de controles, subordinación, dependencia, feriados, permisos, fueros, remuneración, fiscalización, control, obligación de asistencia, etc., lo mismo con las boletas en donde se evidencia la existencia de un pago periódico de contraprestación en dinero lo que jurídicamente encuadra dentro del concepto de remuneración, los decretos alcaldicios dan cuenta que mediante acto unilateral se mantuvieron las funciones del demandante las mismas funciones, la carta de despido da cuenta de la existencia de un acto ilegal e infundado de desvinculación, los ejemplares de los periódicos, dan cuenta que el propio alcalde dirigiéndose a toda la provincia da cuenta que es bueno que la gente que no piensa como él o que no adhiere a su proyecto renuncie a su cargo, lo que se confirma con los registros



audiovisuales incorporados en la audiencia de juicio, el presente vicio es evidente, y el mismo determina que la sentencia debe ser necesariamente anulada.

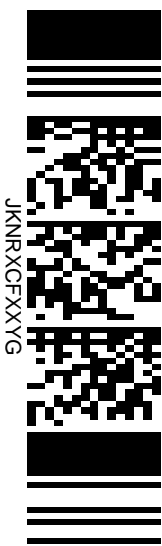
Prosigue sosteniendo que si la sentencia se hubiese extendido legal y válidamente se habría pronunciado sobre si existe o existió o no una relación laboral, precisándola en cuanto a sus fechas, en efecto, si hubiese señalado la sentencia, que la relación no es una laboral sino que es una de carácter civil, debería haber fundamentado porque razón ello es así, y alguna consideración señalar respecto a la prueba rendida, explicar porque, pero como se dice la sentencia guarda silencio sobre el primer elemento que debía despejar, ya que si concluía que no había relación laboral debía fundamentar porqué razón ello era así, no había nada más que tratar, pero la sentencia no califica la vinculación que existió entre las partes, y pareciera decir que le resulta irrelevante hacer dicha calificación lo que como explicaremos es un gravísimo error, dado que: a).-Si la relación existente con la demandada desde 2017 a 2021(o 2020)., era de naturaleza laboral, tocaba definir si hubo o no solución de continuidad con la que señala haber comenzado en 2017, y si acaso hubo solución de continuidad, señalar si hubo o no finiquito, o algún acto formal de termino b).- Considerar además si en dichas condiciones es decir, existiendo relación laboral, el trabajador demandante podía o no renunciar a los derechos laborales, inclinándose por la negativa, y el art. 5to del C. Laboral también, c).-Analizar si la demandada puede mutar de forma unilateral las funciones o la naturaleza jurídica de la vinculación del demandante, lo que a todas luces conforme al artículo 4to del C. del Trabajo ello está prohibido, d).-Y en el caso de concluir que si se puede mutar la naturaleza jurídica de la contratación,



JKNRXCFXXYG

aclarar que es lo que sucede con la relación jurídica anterior cuya naturaleza no se dilucidó, pues bien, al evitar calificar el vínculo que existió entre la demandante y la demandada el tribunal omitió pronunciarse sobre un elemento básico en la acción interpuesta en autos, y con ello omitió: "Realizar el análisis de toda la prueba rendida los hechos que estime probados, y el razonamiento que conduce a esta estimación"(n° 4, del art. 459 del C. T.), señalar "... las consideraciones jurídicas, y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda"(N° 5 del art. 459) "La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, ..." (N° 6 del art. 459), todo lo cual ha influido sustancialmente en lo resolutivo de la sentencia, ya que de haber emitido dicho pronunciamiento o haber extendido legalmente la sentencia necesariamente habría concluido que la relación jurídica con la I.M. de Monte patria fue desde el 23 de mayo de 2017 una relación jurídica laboral, con derechos irrenunciables, cuyas modificaciones impuestas por el empleador no pueden socavar derechos laborales adquiridos por parte del trabajador, conforme se explicó en la demanda, ello conforme a los principio de la primacía de la realidad, del consensualismo, el principio de la continuidad laboral, el principio protector y pro homine, y siendo el despido del demandante vulneratorio de sus derechos laborales o en subsidio injustificado es que solo quedaba acoger la demanda, y rechazar las excepciones de incompetencia, y de falta de legitimidad activa y pasiva opuesta por la demandada.

Fundamentando la segunda causal de nulidad deducida en subsidio, explica que ella es la extrapetita - artículo 478 letra e)-, esto es "otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, ...", la sentencia termina acogiendo y



estableciendo alegaciones que nadie formuló, mucho menos la parte demandada, en efecto, puede leerse en la sentencia, concretamente en la página 35(Cons. Séptimo)., que el trabajador habría "renunciado" a un ejercicio potencial de acciones que pudieran derivar de las sucesivas contrataciones a honorarios, y agrega que "su ejercicio ha precluido irreversiblemente", es infrecuente observar en una sentencia especialmente una laboral, que aparezcan verdaderas excepciones que no ha formulado el empleador acogidas en la sentencia, a nosotros nos parece que es en realidad el ánimo de la sentencia por intentar justificar una decisión de rechazar que no pudo configurarse de otra forma, y que es lamentablemente tratándose de un juicio laboral, en donde es consabido el desequilibrio procesal que existe entre los intervinientes, pues bien, si se revisa el escrito de contestación de la demanda en ninguna parte se habla ni de renuncia ni de preclusión, estos son conceptos que solo surgen en la sentencia, ellos no fueron excepciones sin hechos alegados ni mucho menos fueron materia de prueba, de modo que la sentencia ha sorprendido realmente con ellas, honestamente no se esperaba que la sentencia terminara rechazando una demanda laboral, en base a alegaciones y excepciones no efectuadas por el empleador, en efecto, si se revisa la sentencia se evidencia que para acoger una excepción de incompetencia la sentencia utiliza dos líneas argumentativas, una de ellas es la de la renuncia la que no solo no explica la sentencia en que consiste, tampoco explica cómo se materializa, y menos se entiende si la misma deriva de un acto unilateral de la propia municipalidad, las renunciaciones sabemos deben ser manifestadas por el propio renunciante y no por un tercero, y en cuanto a la "preclusión", a la que también alude la sentencia, igualmente



no solo no se sabe a qué alude la sentencia, pero igualmente no pueden acogerse alegaciones o extenderse sobre puntos que no han sido ni siquiera esgrimidos por la parte demandada, de modo que al haberse extendido la sentencia sobre alegaciones y puntos que no han sido sometidos al conocimiento del tribunal es que la misma se encuentra viciada, debiendo igualmente anularse y dictarse una de reemplazo que eliminando las referencias a la "renuncia", y "preclusión", no planteadas por nadie, rechace las excepciones de incompetencia y falta de legitimidad y resuelva en cambio acoger íntegramente la demanda interpuesta.

Justificando la tercera causal, deducida también en subsidio de las anteriores, estima que la sentencia fue dictada con infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica, ello por cuanto no solo contiene varios vacíos que truncan el razonamiento que tuvo que desarrollar infringiendo de dicha forma el principio de la razón suficiente, dado que en la sentencia se indica su considerando 6to número 2 que: "Cabe agregar que a este cargo el demandante manifestó voluntariamente su interés de postular a la contrata disponible por parte de la I. Municipalidad de Monte Patria, tal como se desprende del documento descrito bajo el numeral 16) consistente en declaración jurada de 12 de febrero de 2020;" que revisada la sentencia y en particular el documento que allí se indica no se advierte las razones por las cuales la sentencia entiende que una declaración jurada simple, constituye una "postulación a la contrata disponible", ya que nada de aquello aparece en dicho documento, entonces dicha conclusión, aparece del aire, no existe ningún solo antecedente que acredite o avale que su representado postuló a algún cargo público, mucho menos a una contrata.

Agrega que en el considerando séptimo refiere que el



ejercicio potencial de las acciones derivadas de sucesivas contrataciones a honorarios "ha quedado plenamente renunciando", y luego que: "... su ejercicio ha precluido irreversiblemente", pues bien, fuera del hecho innegable que esas alegaciones no las hizo nadie mucho menos la demandada, la sentencia no es capaz de explicar el donde, el cuándo, el cómo se habría "renunciado", y mucho menos en que consiste dicha renuncia, y tampoco explica en que consiste la "preclusión" a la que alude en su sentencia, y lo grave aquí no es solo que esas alegaciones no las haya hecho nadie, sino que le han servido de base a la sentencia para acoger luego una excepción de incompetencia y de falta de legitimación.

Prosigue sosteniendo que la sentencia incurre igualmente en la causal analizado por cuanto, señala primero que: "Las causales de no renovación contractual fueron suficientemente explicadas en la carta de comunicación, por extinción de plazo legal de un año de la misma", y en cuanto a la proporcionalidad, la sentencia alude en su considerando octavo a una reorganización administrativa y a un sequía, sin embargo, no solo no desarrolla como es que se obtienen estas conclusiones, no existe ningún hilo o vinculación lógica que nos lleve desde una prueba previo análisis a una conclusión, muy por el contrario, resulta inexplicable el como una vinculación de más 4 años renovada sucesiva y sistemáticamente para el desarrollo de labores propias y permanentes del municipio, se señalen concluidas por el término de un plazo, cuando ha quedado claro (aceptado al menos por las partes)., que desde el año 2017 que su representado cumple idénticas funciones, es la única alegación que se hace en la carta de modo que aludir a un plazo resulta ser incluso anecdótico, luego aludir a una reorganización, sin que se explique cómo esto afecta



concretamente el cargo y las funciones del trabajador, deja a un hecho carente de la explicación lógica acerca del cómo se estableció y lo mismo ocurre con la alusión a una sequía cuando es un hecho público, notorio y archiconocido, que la sequía en el centro norte de Chile, lleva ya 20 años, y ha pasado a llamarse cambio climático, situación que hace aún más necesarios el trabajo de mi representado a fin de lograr concretar los fines municipales de urbanismo y áreas verdes con vegetación apropiada que consuma menos agua, de modo que resulta claro que la sentencia irrespeta el principio de la razón suficiente y los conocimientos científicamente afianzados en la zona sobre la sequía y cambio climático, lo que vuelve a determinar que la sentencia sea absolutamente nula.

Fundamentando la cuarta hipótesis recursiva -infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo- deducida en subsidio de todas las anteriores, afirma que la decisión impugnada infringe lo dispuesto en los artículos 7 en relación con los artículos 1, 3, 4, 5, 8, 9 y 41 del Código del Trabajo, en relación al artículo 4 de la Ley 18.883, y asimismo infringe lo dispuesto en los artículos 3 del Código del Trabajo.

Explica que la sentencia decide acoger una excepción de incompetencia, y de falta legitimidad activa y pasiva y de esa forma desestimar la demanda laboral de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, y la subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, y para hacerlo, solo analiza un documento y que individualiza con el número 16 de la prueba de la demandada, consistente en una declaración jurada del 12 de febrero de 2020, omitiendo el análisis de la restante prueba rendida, con lo que como lo señalamos infringe



diversas disposiciones legales ya referidas, que se haberlas aplicado habría resuelto necesariamente acoger la demanda.

Afirma, primeramente, la infracción de lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5, 7, 8, 9 y 41 del C. del Trabajo. Pues bien, el artículo 7mo del Código del Trabajo dispone que "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada", el artículo 3ero letra a)., del código laboral señala que el empleador es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, y el art. 3ero letra b), que trabajador es la persona natural que presta servicios personales intelectuales o materiales bajo dependencia y subordinación y en virtud de un contrato de trabajo, luego el artículo 8vo indica que toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo 7mo hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, y el artículo 9no del código laboral remarca la naturaleza consensual del vínculo laboral, de modo que ya emerge patente la primera infracción legal que se comete en la sentencia recurrida que es el desatender la naturaleza consensual de la relación laboral, dado que la sentencia ha debido explicar la naturaleza jurídica de la vinculación existente entre las partes desde el año 2017 al año 2021(o 2020)., y vemos que lo omite por completo, concentrándose o bien contentándose con comentar únicamente un decreto conforme al cual altera unilateralmente la vinculación del actor, de "falso honorarios" a "contrata", pero la sentencia omite explicar el como una vinculación permanente, continua, bajo subordinación y dependencia(elementos todos



indiscutidos)., permite concluir y establecer que el vínculo es indiscutidamente uno laboral, en efecto, cualquier vinculación en donde una persona natural, preste servicios personales, cumpliendo jornada de trabajo de acuerdo a planificación con su jefe a cargo, recibiendo a cambio un estipendio fijo mensual el que en derecho recibe el nombre de remuneración, recibiendo ordenes e instrucciones y siendo supervisada en sus funciones es un o una trabajadora. Sobre el particular se ha resuelto que: "El vínculo laboral se manifiesta en la continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de sus funciones y la subordinación a controles e instrucciones impartidas por el empleador a cuyo acatamiento debe sujetarse el dependiente. La relación de dependencia se configura y define en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presenta la labor encomendada. Que uno de los elementos distintivos de la relación laboral es la existencia de subordinación y dependencia, el que se manifiesta desde el punto de vista del empleador en la facultad que le confiere la ley de organizar el trabajo de forma tal que se cumpla con las actividades que le son propias, y en el caso del trabajador, el deber de respeto y obediencia frente a las instrucciones que le imparte su empleador". (C. Suprema, 26/11/2009, Rol 7471-2009, recurso de casación en el fondo acogido). En el mismo sentido C. Suprema, rol 7178-2009, 31/12/2008.

Se infringe lo dispuesto en el artículo 41 del C. del Trabajo, conforme al cual es remuneración las contraprestaciones en dinero que reciba el trabajador a causa del contrato de trabajo, y claro está acreditado que mi representado percibió desde el año 2017 al año 2021 una suma



mensual de dinero, lo que obviamente debe ser calificado de remuneración, y nunca honorario, la sentencia no se detiene ni si quiera un segundo a analizar el cómo este pago mensual de una suma de dinero no se denomina honorario sino que remuneración al tenor del artículo 41 del código del trabajo.

Estima que queda patente que la naturaleza consensual del vínculo laboral, ha debido analizarse conforme a toda la prueba rendida, más aún cuando los mismos dan cuenta de una continuidad laboral por más de 4 años cumpliendo las mismas funciones para la misma demandada, el trabajo siguió siendo el mismo, con jornada de trabajo, con el pago de remuneración mensual, teniendo obligación de asistencia, de modo que la sentenciadora ha infringido las normas que denotan la naturaleza consensual del contrato de trabajo, vulnerando de dicha forma lo dispuesto en los artículos 7, 8 y 9 del C. del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el artículo 3ero del mismo Código.

Sostiene como segunda infracción de ley, la contravención a lo dispuesto en el artículo 4 de la ley 18.883 /Estatuto Administrativo de Los Funcionarios Municipales, en relación con lo dispuesto en el artículo 1, 7, 8 y 9 del C del Trabajo. Si bien es cierto el art. 4 de la ley 18.883 autoriza a los Municipios para contratar personas a honorarios, la norma es clarísima en el sentido de que ello solo es procedente cuando se trata de cometidos específicos y funciones esporádicas, y en la especie la sentencia no es capaz de explicar cómo es que funciones que se prolongan por más 4 años serian cometidos específicos o temporales, de modo que a las claras la sentencia comete una infracción de ley, violenta el artículo 3 de la ley 18.883, al no tratarse de cometidos específicos ni temporales, sino que por el contrario se trata de funciones que son propias del servicio,



entonces lo que hace el Municipio es precarizar la vinculación con sus trabajadores, en este caso con mi representado, y pretende rebajarla o convertirla en un funcionario de cuarta o quinta categoría a quien puede despedir, cuando o como quiera sin derecho a nada, pues bien, esa ilegalidad ya le ha sido representada en innumerables ocasiones a la administración, y lamentablemente aun encontramos algunos fallos como este que postulan mantener dicha ilegalidad, pero ello no es correcto, y por ende denunciamos esta infracción de ley, de modo que habiéndose excedido el referido municipio al pretender precarizar a mi defendido con una contratación a honorarios, en circunstancias que esta por completo afuera de la hipótesis del artículo 4 de la ley 18.883, es que solo corresponde acudir al derecho laboral común o general, ello conforme lo dispone el artículo 1 del C. del Trabajo. En efecto, el artículo 1 del referido cuerpo legal, que fija el ámbito de aplicación de dicha normativa, donde si bien en principio los trabajadores municipales, son excluidos de su ámbito de aplicación, el legislador establece que esa exclusión es a condición de que no estén sujetos por ley a un estatuto especial, entonces, como los trabajadores a honorarios no están sujetos a un estatuto especial, por expresa disposición del artículo 4 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, si sus servicios son prestados en los términos de los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo (bajo subordinación y dependencia), el legislador hace aplicable la normativa laboral, dado que es el derecho común que regla las relaciones laborales y de aplicación supletoria. En otros términos, como el Código del Trabajo es la legislación común aplicable a todo tipo de trabajo subordinado, sea que se preste para un particular o una entidad pública, cuando un



trabajador del Estado no está sujeto al Estatuto Administrativo e irregularmente ha sido contratado bajo la figura del contrato de honorarios al alero del artículo 4 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, cabe calificar su vínculo como laboral en caso que se acredite que dicha prestación de servicios se ha desarrollado bajo la subordinación y dependencia de un tercero. De otro lado, no debemos olvidar que los Tribunales del Trabajo no pueden excusarse, a raíz del principio constitucional de inexcusabilidad (art. 76 inc. 2do de la C.P.R.), de conocer un conflicto de relevancia jurídica que incide en el ámbito propio de su competencia -determinar si existe una relación de naturaleza laboral, tarea que realizan estos tribunales en razón de la aplicación del principio de primacía de la realidad y el carácter consensual del contrato de trabajo. En cuanto a la particularidad de ser el empleador un organismo del Estado, la competencia de los Tribunales del Trabajo no se ve alterada, ya que ha sido el propio artículo 1 del Código del Trabajo el que ha conferido a esta legislación el carácter de legislación común. De otro lado, la aplicación de esta norma al ámbito público deriva de un ejercicio típico en la labor jurisdiccional cuando existen vacíos legales, esto es, colmar dicho vacío recurriendo a otra norma del ordenamiento jurídico. En este caso, integrar el vacío legislativo existente en el Estatuto Administrativo con la regla establecida en el artículo 1 incisos 2° y 3° del Código del Trabajo. Este vacío deriva de la circunstancia de que si bien el Estatuto Administrativo regula 3 formas de ingreso a la Administración Pública: planta, contrata y honorarios; no establece una prohibición absoluta para contratar bajo el Código del Trabajo, ni mucho menos, consagra los efectos o consecuencias que se deriven del uso irregular (desviación de



poder), de la figura del contrato a honorarios. Entonces, al existir este vacío, se debe recurrir a lo que dispone la legislación laboral común.

Afirma que si bien es cierto el Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales prevé expresamente la posibilidad de contratar personal bajo la modalidad de honorarios, ello es posible solo en los siguientes supuestos: a. Para la realización de labores accidentales y que no sean habituales de la institución, y b. Para la realización de cometidos específicos.

Sostiene que los supuestos recién descritos están vinculados a labores temporales, accidentales, que no son habituales en la institución o que se realizan para cometidos específicos, perfectamente individualizados, por profesionales o expertos. Además, como se vinculan con la Administración por medio de la modalidad a honorarios, sus labores las desarrollan con autonomía, asumiendo la temporalidad del vínculo, cuestión que les permitiría vincularse profesionalmente con otras instituciones públicas o privadas. En definitiva, que se trate de una persona que presta un servicio para el Estado con autonomía e independencia, cuya principal característica es su temporalidad.

Expone que el problema que se plantea en relación a este personal, es cuando se desbordan los supuestos previstos por el legislador para su contratación, es decir, cuando las labores realizadas por el personal a honorarios son las habituales del servicio -aquellas que el servicio público está llamado a cumplir de acuerdo a los fines por los cuales fue creado-, revisten el carácter de permanentes, o cuando el cometido específico excede la temporalidad que lo caracteriza.



Estima que, tal cual como ocurre cuando en el ámbito de las relaciones laborales privadas, un empleador oculta un vínculo laboral bajo la contratación a honorarios, si se desbordan los límites impuestos por el legislador en relación con la contratación de personal a honorarios en la Administración Pública, éstos deben ser calificados de falsos honorarios -un fraude legal cometido por un municipio - declarándose la existencia de un vínculo laboral a su respecto, toda vez que como hemos señalado, no se puede permitir que el municipio abuse de esta modalidad de contratación que precariza la relación laboral, cuando en los hechos se ejercen funciones propias del servicio, por largos períodos de tiempo, sin contar con una legislación protectora y los beneficios asociados a la misma.

Explica que si la contratación a honorarios efectuada por algún servicio público no se ajusta a los supuestos previstos por el Estatuto Administrativo, el municipio debe someter su acción a lo dispuesto en su legislación supletoria o derecho laboral común-el Código del Trabajo-, por lo que a la luz del principio de primacía de la realidad y la técnica de los indicios de laboralidad, en caso de reunirse los elementos propios de una relación laboral, debe sancionarse a la Administración, desenmascarándose a los falsos honorarios, y concluyéndose que en la especie se está ante una relación típicamente laboral, con todos los efectos que ello genera.

Sostiene que se trata de un supuesto de desviación de poder, y que tal como han sostenido nuestros Tribunales, se trata de una técnica de control de la discrecionalidad administrativa indispensable en un Estado constitucional de derecho y que trasciende y supera el formalismo jurídico, con ello se postula que el ordenamiento jurídico ha de reprimir los actos de la Administración pública que se desvían de la



finalidad expresa en ellos contenidos.

Continúa explicando que ante el descubrimiento del verdadero vínculo que une a las personas que prestan servicios a honorarios para el Municipio, fuera de los supuestos fijados por la ley, el argumento que esgrime la Administración es su vinculación con el principio de legalidad, señalando que no cuentan con facultades legales para contratar personal bajo el Código del Trabajo, sin embargo, se trata de un argumento meramente formalista y contradictorio, ya que para una cosa la Administración dice que no está facultada legalmente, y en cambio, para extralimitarse en la contratación a honorarios a sabiendas que se vulnera la norma, sí cuenta con facultades.

Estima que con ese tipo de argumentos la Administración simplemente demuestra su preferencia por un régimen legal que le resulte menos oneroso y menos protector del trabajador, cuestión inadmisibles en un Estado Democrático de Derecho y que está en abierta contradicción con el principio de igualdad. Además, el debate en estos casos no puede quedar reducido a un aspecto formal sobre las formas de contratación, siendo esencial tener a la vista que la Administración ha ejercido una facultad para un fin distinto al previsto, exorbitando la finalidad de la norma que lo habilita a contratar bajo la modalidad a honorarios.

Razona que, en consecuencia, el Municipio, no está ajeno a la posibilidad de configurar relaciones de trabajo encubiertas, casos en los cuales la justicia debe declarar la existencia de la relación laboral conforme al Código del Trabajo, al no existir otro estatuto jurídico aplicable y al estar expresamente excluido de aplicación el Estatuto Administrativo.

Sostiene que ello es lo que ocurre precisamente en el



caso concreto de su representado: desempeña labores permanentes de la institución (Municipio), esenciales para que la institución pueda cumplir los fines por los cuales fue creada, funciones que por lo demás se desempeñaron de forma ininterrumpida por más de 4 años, lo que demuestra sin duda alguna que se trata de labores habituales del servicio.

Razona que tomando esta innegable realidad -desborde o ejercicio abusivo de la potestad que tiene la Administración para contratar personal a honorarios en los términos del artículo 3 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales -nuestros Tribunales Superiores de Justicia han determinado que cuando una persona natural presta servicios para el Estado, en los términos de los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, y sin estar sujeta a un estatuto especial, resulta aplicable la legislación laboral en tanto cuerpo normativo general que rige a las relaciones de subordinación y dependencia. En ese sentido, en la causa Rol 11.584-2014, caratulado: "Vial Paillán con Municipalidad de Santiago", la Corte Suprema sostuvo que el Código del Trabajo se aplica a la función pública en dos supuestos: (a) Respecto de los funcionarios de la Administración del Estado que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial; (b) Aquellos que, contando con un estatuto, éste no regula el aspecto o materia de que se trate, siempre que tal materia no resulte incompatible con su marco jurídico. En razón de lo anterior concluye dos cuestiones de vital importancia. Primero, que el Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, y segundo, que el Estado no puede invocar el principio de juridicidad para propiciar la precariedad e informalidad laboral. En consecuencia, entiende unificada la jurisprudencia en el sentido que, "corresponde calificar como vinculaciones



laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, una Municipalidad, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece para el caso del artículo 4 de la Ley 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”.

Sostiene que esta doctrina jurisprudencial se ha mantenido en el tiempo en los fallos de unificación dictados por la Excma. Corte Suprema. Por mencionar algunos relevantes al caso, nos podemos remitir a las causas Rol 16.561-2015; 16.346-2016; 31.160-2016; 7.091-2015; 35.151-2017; 35.091-2017; 24.388-2014; 23647-2014; 8.002-2015, y, 5.699-2015.

Prosigue con una transcripción del artículo del profesor don Alejandro Vergara, en El Mercurio Legal, de fecha 2 de mayo de 2016.

Continúa afirmando que la sentencia recurrida ha infringido las disposiciones legales denunciadas como vulneradas dado que su representado desempeño las mismas funciones que son propias del referido Municipio durante un plazo de más de 4 años de forma continua, bajo vinculo de subordinación y dependencia, esto es cumpliendo, ordenes instrucciones, jornada, teniendo obligación de asistencia diaria y recibiendo a cambio una remuneración mensual, de modo que evidentemente se infringe el artículo 4 de la ley 18.883 por cuanto los supuestos facticos de las funciones prestadas desbordan lo permitido en dicha disposición, y configurando lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8 y 9 del C.



del Trabajo determinan la aplicación del estatuto laboral general o común.

Sostiene como tercera infracción de ley que la sentencia infringe lo dispuesto en el artículo 4to inc. 2do del Código del Trabajo, en relación al artículo 5to inciso 2do del mismo cuerpo normativo, dado que la primera de dichas normas consagra el principio de la continuidad de la empresa conforme al cual las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores, unido al artículo 5to inc. 2do del mismo código conforme al cual los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo, pues bien, tal y como incluso lo reconoce la demandada en su escrito de contestación de la demanda, su representado ingreso a trabajar para la demandada el 16 de junio de 2017, y lo hizo, recibiendo ordenes, instrucciones, siendo fiscalizado en su trabajo, cumpliendo jornada, con obligación de asistencia y recibiendo a cambio una contraprestación en dinero, y que dichas mismas funciones las cumplió hasta el 31 de diciembre de 2021, la única diferencia, es que la demandada sostiene que desde el mes de enero de 2020, se modificó la naturaleza de su vinculación pasando a ser contrata, que dicha alegación fue aceptada erróneamente por el tribunal, y decimos que la acepto erróneamente ya que al aceptarla, viola e infringe lo dispuesto en el artículo 4to del C. del Trabajo en relación al artículo 5to del mismo cuerpo legal, conforme a los cuales los contratos laborales mantiene toda su vigencia no pudiendo alterarse ni sus derechos ni obligaciones ni aun cuando medie un cambio en la titularidad de la empresa, de modo que con mayor razón dicha vigencia, e intangibilidad de derechos y obligaciones se



mantiene cuando no hay dicho cambio de titularidad, de modo que no le es lícito al empleador modificar o alterar no solo las condiciones laborales, sus obligaciones y/o derecho, sino que mucho menos la naturaleza jurídica de la vinculación, más aún cuando el artículo 5to del C. del Trabajo consagra una piedra angular del derecho laboral como lo es la irrenunciabilidad de los derechos laborales, de modo que cualquier modificación que se pretenda hacer en los contratos laborales y que vaya en perjuicio del trabajador está prohibida, y un juez laboral, no puede infringir el aludido principio, al contrario, debe buscar porque este tipo de situaciones no ocurra, dado que siguiendo el predicamento de la sentencia que recurrimos se abre una perniciosa brecha a que los derechos laborales de los falsos honorarios, sigan siendo vulnerados, ya que el mensaje que se esta sentencia les entrega a los Municipio es muy claro, les señala que les es lícito mutar la naturaleza contractual de un honorario en el momento que lo deseen, y así será muy fácil, incluso a días de despedirlos dictar un decreto para pasarlo a contrata, dicho razonamiento debe ser rápidamente desterrado, ya que vendría a echar por tierra una doctrina impecable de respeto a los derechos laborales que la Excm. Corte Suprema ha establecido vía fallos de unificación interpretando correctamente el artículo 4 de la ley 18.883.

Fundamenta como cuarta infracción de ley lo dispuesto en el artículo 3 letras a) y b) del Código del Trabajo, en relación con la excepción de falta de legitimación activa y pasiva interpuesta por las demandadas y que lamentablemente acogió el Tribunal, mediante infracción de ley, sobre lo que es la legitimación y en particular la pasiva cita el considerando quinto de la sentencia rol N° 34.022-2019 de la Excelentísima Corte Suprema que transcribe, afirmando que en



mismo sentido se ha resuelto en las causas rol 18.201-2019, rol 36.739-2019, rol 24.005-2019 todas del máximo tribunal y en la rol 439-2018 de la Iltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso.

Sostiene que yerra gravemente el adjudicador al sostener que falta la legitimidad activa y pasiva, dado que en un juicio laboral, la acción debe dirigirse en contra de quien tiene la calidad de empleador conforme al concepto utilizado en el artículo 3 letra a del C. del Trabajo, esto es, "la persona natural o jurídica que utiliza los servicios materiales o inmateriales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo", es decir, la acción debe dirigirse en contra del Municipio que fue quien empleó los servicios de mi representado, y quien tiene la legitimidad activa es quien detenta la calidad de trabajador a la luz de lo dispuesto en el propio artículo 3 letra b)., que es: "toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia, o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo", contrato de trabajo que es definido en el artículo 7 del mismo código, como una simple convención, la que conforme al artículo 8 es consensual, en consecuencia, conforme a lo dispuesto en los artículos 3 del C. del Trabajo, en relación a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del mismo código, es que existe legitimidad activa y pasiva de las partes debiendo en consecuencia ser rechazada las excepciones de falta de legitimidad opuesta por la demandada.

Estima que la infracción legal cometida por el tribunal en su sentencia, reviste notoria gravedad ya que en base a una interpretación errada del derecho, y la no aplicación de la norma legal infringida, decide acoger dicha excepción y omitir analizar las pruebas, omitir analizar los hechos



materia de la Litis, y desde luego pronunciarse sobre el fondo del asunto, lo que le causa agravio y perjuicio a mi representada quien merece un pronunciamiento sobre todos los extremos de la acción intentada.

Sostiene que la infracción de ley anotada influye sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia desde el momento en que como se dijo, de haber aplicado correctamente el derecho, solo corresponde desechar la excepción de falta de legitimidad activa y pasiva esgrimida por la demandada, y con ello pronunciarse sobre el fondo del asunto, lo que necesariamente habría determinado que se acoja íntegramente la demanda con costas.

Afirma que los vicios alegados tienen influencia sustancial y decisiva en lo dispositivo de la sentencia, ya que de no haber incurrido en las causales de nulidad se habría resuelto analizar toda la prueba, lo que no se hizo, establecer todos los hechos que digan relación con las alegaciones de las partes, aceptándolos y desestimándolos, y pronunciarse sobre el fondo de las acciones interpuestas, desechando las excepciones opuestas por la demandada especialmente la de incompetencia, y de falta de legitimidad activa y pasiva, y establecer la existencia de una relación laboral continuada desde el año 2017 al año 2021, la que culminó por despido vulneratorio de derechos, en subsidio, declarar que su despido fue injustificado, condenando a la demandada a pagar a su representado todas y cada una de las indemnizaciones indicadas en la demanda y reproducidas en este recurso, según se explicó en cada caso respecto de cada causal.

Arguye que el agravio y el perjuicio que los referidos vicios y causales de nulidad le han irrogado a su defendido son evidentes, ya que de no haber incurrido en ellas



necesariamente se habría decidido acoger la demanda en todas sus partes, con costas.

Estima que el recurso de nulidad no ha requerido de preparación ya que todos y cada uno de los vicios expresados supra se han generado en la dictación misma de la sentencia.

Reafirma que las causales de nulidad se formulan una en subsidio de la otra en el orden y la forma en que cada una de ellas fue formulada.

Solicita tener por interpuesto el recurso en contra de la sentencia impugnada, darle tramitación para que en definitiva se la acoja y se anule la referida sentencia, y se dicte separadamente y sin nueva vista una Sentencia De Reemplazo por la que se disponga, acoger íntegramente y con costas la demanda de tutela de derechos fundamentales del 4 de febrero de 2022, y en subsidio, la demanda subsidiaria de la misma fecha por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de indemnizaciones, accediendo a las peticiones concretas señaladas en la demanda y que da por reproducidas, con costas.

Requiere, en subsidio, y en razón de haberse omitido pronunciamiento respecto del fondo del asunto, que se anule e invalide todo el juicio oral incluida la sentencia, retrotrayendo el proceso al estado de celebrarse una nueva audiencia de juicio por juez no inhabilitado.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el recurso de nulidad constituye un medio de impugnación extraordinario y de derecho estricto, de interpretación restrictiva, razón por la cual debe ajustarse rigurosamente a la normativa que lo regula, de forma que su procedencia está limitada, en primer término, por la naturaleza de las resoluciones impugnables; en segundo lugar, por las causales que lo hacen procedente las que están



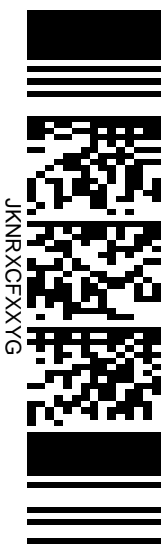
expresamente establecidas en la ley y, además, por las condiciones que debe cumplir el libelo de su formalización, en especial, la necesidad de fundamentación, de contener peticiones concretas y el expreso señalamiento de la forma en que se interponen sus causales si son varias las invocadas, todo lo cual está destinado a fijar el alcance de la competencia entregada al tribunal superior para conocer y resolver el asunto sometido a su conocimiento. En efecto, evidencia, por un lado, la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las causales previstas en los artículos 477 y 478 del Código del ramo, en atención al fin perseguido por ellas, por una parte, asegurar el respeto a la garantías y derechos fundamentales o bien conseguir sentencias ajustadas a la ley, situación que sin duda determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y, como contrapartida, impone al recurrente la carga procesal de precisar con certeza los fundamentos de aquéllas causales de invalidación que invoca, como asimismo, la necesidad de precisar de manera clara y pormenorizada la forma en que los presuntos vicios que denuncia han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo a fin de cumplir con la exigencia de transcendencia establecida en la ley, así como las peticiones concretas que formula al tribunal, teniendo especial cuidado en formular esas pretensiones con consistencia lógica entre la identidad o naturaleza de la causal de invalidación hecha valer, con los fundamentos en que se asila y con el mérito del proceso, a sabiendas además que, aun concurren-te el vicio que se censura, no producen la invalidación perseguida aquellos vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes, ni tampoco producen la pretendida nulidad aquellos vicios



intrascendentes, teniendo por tales los que no han influido substancialmente en lo dispositivo del fallo.

SEGUNDO: Que, igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, también le está vedado a esta Corte efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de tales límites lo que corresponde controlar cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad. Asimismo, el recurso de nulidad es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación y argumentación, de forma que debe ser compatible con la causal invocada, lo que resulta indispensable en su formulación toda vez que aquello es lo que otorga y define la competencia del Tribunal Superior para conocer la controversia, el cual no puede acogerlo por motivos distintos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo, y, al respecto, justamente por ello el inciso final del artículo 478 del mismo cuerpo legal impone al recurrente, si el recurso se fundare en distintas causales, la obligación de señalar si se invocan conjunta o subsidiariamente.

TERCERO: Que, en relación a la primera causal intentada, esto es, la contenida en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia impugnada



omitió los requisitos establecidos en el artículo 459 N° 4 y 6 del Código del Trabajo, es necesario recordar que el primero de ellos dice relación con "El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación" y el segundo con "La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente". En el caso concreto, la referida causal se afirma configurada en cuatro infracciones concretas que el recurrente identifica de forma específica. Si se examinan las tres primeras y se considera su argumentación, dichas infracciones, en realidad, no son más que una, la que se vincula a la supuesta omisión de la sentencia en determinar la naturaleza jurídica de la relación que unió al actor con el municipio demandado y, por tanto, el determinar si era de naturaleza civil -contrato a honorarios- o laboral, para lo cual el recurrente disgrega el período trabajado refiriéndose, por una parte a la relación iniciada en el año 2017, luego la centra en el período 2018-2019 y posteriormente se refiere a la falta de determinación de la naturaleza jurídica de la relación en el período entre el año 2017 a 2021, con lo cual hace aparecer tres supuestas infracciones diversas que en realidad no serían más que una: la falta de determinación de la naturaleza jurídica de la relación de servicios en el período que el actor sostuvo trabajar para la municipalidad demandada. Ahora bien, este aspecto, a diferencia de lo sostenido por el recurrente, no se encuentra omitido en la decisión, sino que, muy por el contrario, se encuentra resuelto y el razonamiento de dicha decisión se materializa en el considerando sexto al fijar en el número dos: "Existieron dos contrataciones del actor desde



enero de 2018 hasta diciembre de 2019, la naturaleza de esta contratación era la de una prestación de servicios. Posteriormente, mediante Decreto Alcaldicio N°40 de 2020, es contratado rigiéndose por el estatuto administrativo de funcionarios municipales. Contratación prorrogada mediante Decreto Alcaldicio N° 12823, de 3 de diciembre de 2020, para el año 2021. Cabe agregar que a este cargo el demandante manifestó voluntariamente su interés de postular a la contrata disponible por parte de la I. Municipalidad de Monte Patria, tal como se desprende del documento descrito bajo el numeral 16) consistente en declaración jurada de 12 de febrero de 2020". Siendo en base a ello -existencia de una relación estatutaria entre actor y demandado- que en definitiva acoge las excepción de incompetencia deducida por la Municipalidad de Monte Patria y las de falta de legitimidad pasiva y activa y rechazando la demanda en relación a la acción de tutela y, por tanto, dado lo resuelto y, especialmente la declaración de incompetencia por materia, la cual corresponde a un factor de competencia absoluta, no pronunciándose sobre la acción de declaración de la relación laboral, nulidad de despido y otras dado que, el sentenciador de grado, en atención a lo resuelto, no posee competencia para pronunciarse sobre ello.

CUARTO: Que, sin perjuicio de lo expuesto en la motivación precedente, que ya es suficiente para rechazar la primera causal alegada en relación a los tres primeros aspectos denunciados como configurativos de la misma, en el caso concreto resulta evidente la estrecha vinculación de la causal alegada y fundamentada en la forma que se ha efectuado en el recurso con la fijación de los hechos realizada por el sentenciador, de forma tal que, adicionalmente, se estima que la fundamentación concreta de la primera causal alegada en el



recurso, en las tres infracciones singularizadas, debe además rechazarse dado que se vincula con los parámetros legales que nuestra normativa laboral establece en relación a la sana crítica y la fijación de los hechos, de forma que la circunstancia que dicha causal haya sido deducida en forma previa a la tercera subsidiaria, esto es la del artículo 478 letra b), infracción manifiesta de la sana crítica, las hace incompatibles en la forma que fueron deducidas, dado que si el juez llegó a la conclusión que en el caso concreto se está frente a una relación estatutaria regida por el Estatuto Municipal y no a una relación diversa -laboral o a honorarios-, lo que justifica el declararse incompetente por materia y no resolver la supuesta existencia de una relación laboral, ello se vincula directamente a la prueba rendida y, especialmente, al acto administrativo que establece la contrata con el demandante, esto es, el Decreto Alcaldicio N° 12823, de 3 de diciembre de 2020, que fue presentado como fuente probatoria, de forma que para que la causal prosperara, en la forma que está fundamentada- debió primeramente impugnarse la fijación de los hechos y, por tanto, se debió haber deducido primeramente la causal contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo y, en subsidio de ella, la que se analiza, lo cual, además, da a entender que lo que en realidad existe es un discrepancia en la valoración jurídica de los hechos, lo cual tampoco se vincula a la causal examinada.

QUINTO: Que, en relación a la misma causal analizada, pero respecto de la cuarta forma en que se denuncia se produjo la supuesta infracción, esto es, por omisión en el análisis de la prueba rendida -artículo 459 N° 6 del Código del Trabajo- cabe tener en cuenta que el impugnante de la decisión sostiene en relación a dicha hipótesis, luego de



explicar cómo se habría materializado, que: "Que si la sentencia se hubiese extendido legal y válidamente se habría pronunciado sobre si existe o existió o no una relación laboral", es decir, nuevamente la fundamentación de la causal dice relación con la determinación de la naturaleza de la relación, es decir, si era o no laboral, que es justamente lo que argumentó para fundar las otras tres formas en que el vicio se materializaba, lo cual deja ver, claramente, que se trata del mismo fundamento ya analizado y desechado conforme las motivaciones precedentes. Adicionalmente, tampoco en este caso hay una infracción al principio de completitud, en base a la supuesta omisión de la prueba o parte de ella, ya que el sentenciador del grado calificó, como ya se señaló al referirse al considerando sexto N° 2 de la decisión, que la relación que unía al actor y al demandado era de naturaleza estatutaria a partir del Decreto Alcaldicio N° 12823, de 3 de diciembre de 2020 que vinculó al actor en la forma de empleado municipal a contrata y a la cual solo se refiere expresamente el artículo 2 de la Ley N° 18.883 al señalar en su inciso segundo que "la dotación de las municipalidades podrá comprender cargos a contrata, los que tendrán el carácter de transitorios" y a los que se accede voluntariamente y no, como deja entrever el recurrente, sin voluntad del propio demandante. Siendo una relación estatutaria, conforme está determinado en los hechos fijados soberanamente por el tribunal del grado, evidentemente no era necesario pronunciarse sobre el resto de la prueba y tampoco por la demanda subsidiaria, ya que, dada la existencia de dicha regulación especial, el tribunal, como lo resolvió, era incompetente para conocer del asunto y, por tanto, no podía emitir pronunciamiento y, evidentemente, resolver sobre las fuentes de prueba que se sostienen omitidas en su análisis y



valoración.

SEXTO: Que, en relación a la segunda causal subsidiaria alegada, esto es, aquella contenida en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, ella contiene tres motivos de nulidad diversos, cuyo elemento común es corresponder a vicios o defectos formales en el pronunciamiento de la sentencia, a saber: a) Los atingentes a la omisión de requisitos previstos en la ley para la dictación de una sentencia definitiva; b) La continencia de decisiones contradictorias en un mismo fallo, y c) Lo que se denomina como decisión incongruente (Omar Astudillo Contreras, El recurso de Nulidad Laboral, p. 146). La que se refiere a la decisión incongruente, que es la intentada en autos, conforme al mismo autor, comprende tres hipótesis: a) Ultra petita, la que en principio tiene lugar cuando en la sentencia se otorga más de lo pedido por alguna de las partes; b) Extra petita, vicio que se verifica cuando en su sentencia el juez se extiende a cuestiones que no fueron sometidas a su decisión y c) Infra petita o citrapetita, la cual se produce cuando en la sentencia se omite resolver una cuestión (acción p excepción) legal y oportunamente sometida a la decisión del tribunal, o se silencia el pronunciamiento o decisión sobre una petición determinada.

SÉPTIMO: Que, el principio de congruencia necesariamente importa una debida correlación o identidad entre las pretensiones planteadas y la decisión judicial, la que debe pronunciarse con sujeción o al alcance y sentido de la solicitud formulada por el demandante en el proceso y, al apartarse del centro del debate, y resolver algo diferente a lo reclamado por la actora, priva a la demanda-da de la posibilidad de impugnar la decisión sobre el tema propuesto, toda vez que la coherencia procesal propende a asegurar a las



partes su derecho a defensa. Conforme a lo expuesto, el principio de congruencia en los términos expuestos debe tenerse en consideración que la obligación que el mismo impone al sentenciador, en los términos expuestos, resulta "sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue", conforme lo destaca el propio artículo 478 letra e) en su parte final, cuestión que por lo demás el propio Código de Procedimiento Civil, en su artículo 160 parte final lo establece.

OCTAVO: Que, en el caso concreto, el vicio denunciado, en su fórmula de extrapetita tampoco se materializa, ello por dos razones concretas. La primera, debido a que la litis trabada contempló la discusión concreta de la incompetencia por materia, desde que la Municipalidad demandada alegó y sostuvo la existencia de una relación estatutaria con el actor, determinada por la contrata aprobada por el Decreto Alcaldicio N° 12823, de 3 de diciembre de 2020, de forma tal que lo señalado por el sentenciador del grado en sus motivaciones y razonamientos, concretamente en el considerando séptimo al sostener que: "El hecho de que el actor haya tenido contrataciones sucesivas a nivel de honorarios para la demandada desde el año 2018 hasta el año 2020, el ejercicio potencial de acciones que pudieran derivar de ese tipo de contratación ha quedado plenamente renunciando por parte del actor, a cambiar su calidad de contratación; y a mayor abundamiento, su ejercicio ha precluido irreversiblemente, entendiéndose que no habiendo reclamado oportunamente la configuración de afectación de algún derecho que sea comprensivo de la legislación residual contractual, mediante su aceptación voluntaria de una nueva contratación tácitamente purga la existencia de cualquiera vicio o irregularidad incurrida por su empleadora en su anterior



contratación", no es más que una argumentación y justificación de la decisión final en orden a acoger las excepciones deducidas y estimar que, en el caso concreto, dada la prueba rendida, se está frente a una relación estatutaria a la que el actor accedió voluntariamente y no, como pareciera sugerir el actor casi de forma obligada o, al menos, sin su consentimiento. Siendo así, a juicio del sentenciador y conforme la prueba rendida, una relación regulada expresamente por el Estatuto Municipal, ello evidentemente importa una modalidad de trabajo personal que no es regulada por el Código del ramo, sino por normativa especial que establece sus efectos, lo cual, unido a la falta de ejercicio de acciones por el actor en forma coetánea a su nueva calidad jurídica -empleado municipal a contrata-, importa una renuncia tácita a cualquier acción que pudo ejercer en su oportunidad y que, evidentemente, no hizo, de forma tal que no se observa de forma alguna el vicio que alega el recurrente. Por último, además de que este aspecto concreto fue expresamente materia de la litis trabada, debe tenerse en cuenta que la determinación de la competencia del tribunal, en base a los factores absolutos de competencia, como lo es justamente la materia, es y debe ser analizada de oficio por el tribunal, conforme se desprende claramente del artículo 83 del Código de Procedimiento Civil desde que dicha disposición establece que tratándose de la incompetencia absoluta del tribunal no rige el principio de saneamiento tácito por transcurso del plazo para alegarla, debiendo ser declarara incluso de oficio por el tribunal cualquiera sea el tiempo transcurrido y, por otro, atento a lo que dispone el artículo 768 N° 1 del mismo cuerpo legal en relación a la casación de oficio que se regula en el 775 inciso primero del mismo texto legal, siendo justamente, un ejemplo clásico de



ello la incompetencia absoluta del tribunal. De esta forma, forzoso es rechazar también la segunda causal subsidiaria alegada.

NOVENO: Que, en relación a la tercera causal subsidiaria de las antes analizadas, esto es, el motivo absoluto de nulidad contemplado en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, infracción manifiesta a la sana crítica, ella permite controlar la sujeción del razonamiento del sentenciador a las señaladas reglas de la sana crítica, incluso aún más, no cualquier apartamiento de tales reglas sino, como lo refiere la propia causal en estudio, solo en caso de una infracción manifiesta a alguno de sus principios. Si bien un sistema de sana crítica se caracteriza por la inexistencia de reglas legales tendientes a regular el valor probatorio que el juez asigne a los medios de prueba, paralelamente tal libertad impone al sentenciador la obligación de debida fundamentación de la decisión, haciendo explícitas las razones que la motivan, las que necesariamente deben respetar la lógica formal (en cuanto a reglas del razonamiento), las máximas de la experiencia y los principios científicamente afianzados, efectuando, de esta forma, un control de motivación de la decisión jurisdiccional que exige una fundamentación completa y suficiente sobre la determinación de los hechos.

DÉCIMO: Que, el control de la sentencia por defectos vinculados a la fundamentación del establecimiento de los hechos procede en tres casos: i.- cuando existe una ausencia de fundamentación; ii.- cuando la motivación es incompleta o, iii.- cuando ésta es simplemente defectuosa. Existe ausencia de motivación cuando en la sentencia se omite dar razones que justifiquen la determinación de los hechos, lo que puede ocurrir cuando existe una simple relación de medios de prueba



o exposición de los mismos; cuando en lugar de señalar las razones o fundamentos que justifican la determinación de los hechos, la sentencia se limita a exponer o reproducir el proceso mental que llevó al sentenciador a tener por probado o no un hecho o bien, cuando derechamente se llega a una decisión omitiendo todo análisis de hechos y circunstancias. La motivación incompleta se da cuando existiendo fundamentación de la determinación de los hechos, se omite justificar la valoración de la prueba y/o singularizar el criterio de inferencia utilizado en el razonamiento probatorio. Finalmente, existe valoración defectuosa cuando existen fundamentos ininteligibles, incomprensibles, incoherentes, contradictorios o derechamente ilógicos, de forma tal que si la motivación de la sentencia carece de claridad no resulta posible comprender la justificación que la fundamentación aporta a la determinación de los hechos. Este último aspecto, la contradicción de los principios de la lógica (no contradicción, identidad, tercero excluido y razón suficiente), único aspecto que se analizara en la presente decisión dado el vicio alegado, se vincula justamente a uno de los aspectos centrales que gobiernan un sistema de la sana crítica, la cual, conforme lo ha sostenido nuestro máximo tribunal "pretende distinguir entre los razonamientos correctos de aquellos que no lo son, en cuyas proposiciones debe existir una vinculación racional, a las que se le denomina: implicación, equivalencia, consistencia e independencia". "La lógica formal origina las leyes: a) De la identidad, que pretende significar que, si una proposición es verdadera, siempre será verdadera. La identidad de la persona o cosa es la misma que se supone; b) De la falta de contradicción, según la cual una proposición no puede ser verdadera y falsa al mismo tiempo. Dos juicios contrapuestos



o contradictorios se neutralizan o destruyen entre sí. Dos juicios contradictorios no pueden ser simultáneamente válidos y que, por lo tanto, basta con reconocer la validez de uno de ellos para poder negar formalmente la del otro; c) De tercero excluido, en que una proposición no puede ser verdadera o falsa al mismo tiempo. Dos juicios contradictorios no pueden ser simultáneamente falsos y que, basta con reconocer la falsedad de uno de ellos para poder afirmar formalmente la validez del otro. Se presenta en los casos en dónde un juicio de valor es verdadero y el otro es falso; y d) De la razón suficiente (para quienes no la consideran como parte integrante de la teoría de la demostración), cuya implicancia contempla que cualquier afirmación o proposición que acredite la existencia o no de un hecho tiene que estar fundada o probada, pues las cosas existen y son conocidas por una causa capaz de justificar su existencia" (E. Corte Suprema, rol 9145-2009, sentencia 15 mayo de 2012).

UNDÉCIMO: Que, en el caso concreto, se alega la infracción al denominado principio de razón suficiente, el cual, conforme se señala en la motivación precedente, importa la necesidad de que el razonamiento y la determinación de las proposiciones lógicas debe encontrar su sustento real, en el caso del razonamiento judicial, en la prueba rendida, ello en base al análisis que el sentenciador realiza y que, como es sabido, donde las inferencias juegan un rol fundamental, dado que justamente es el razonamiento inferencial, es decir aquel realizado por la vía deducciones, el cual prevalece en la conformación de la decisión jurisdiccional. En el caso concreto, el sentenciador si obtuvo sus conclusiones a partir de determinados medios de prueba rendidos en el juicio, concretamente una declaración jurada de fecha de 12 de febrero de 2020 que justamente se refiere a aquellas que se



realizan para postular a cargos públicos, de forma que no puede sustentarse el vicio alegado, dado que la conclusión, por inferencia, que es objeto de la impugnación por vía de la presente causal de nulidad no se observa. No puede, por otro, pretender sostener que el sentenciador del grado no llegara a tal conclusión dado que él mismo es funcionario público y conoce las declaraciones juradas referidas que se utiliza, con mayor o menor diferencia, entre los diversos órganos del Estado. Adicionalmente, el propio actor afirma su calidad de funcionario municipal a contrata en los años 2020 y 2021, de forma que no puede ignorar o, relativizar, el hecho que, para acceder a un cargo público, aun cuando sea a contrata, deben cumplirse una serie de requisitos formales, entre ellos, la referida declaración jurada para determinar que no se tienen incompatibilidades, prohibiciones y que se cumplen con los requisitos legales. Todo ello hace que el razonamiento cuestionado no haya sido obtenido con infracción al principio de razón suficiente, sino que, muy por el contrario, descansa en un elemento de convicción incorporado al proceso legalmente y valorado por el sentenciador del grado.

DUODÉCIMO: Que, sin perjuicio de lo razonado en la motivación previa, como ya se adelantó en otras motivaciones, en el caso concreto se estima, además, que esta causal se encuentra indebidamente deducida, dado que lo fue en subsidio de aquella de la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo deducida como primera hipótesis de nulidad y, como se razonó al analizar la causal referida, la forma en que ésta fue deducida y sostenida argumentativamente parte del supuesto que los hechos se encuentran debidamente establecidos, siendo más bien el supuesto vicio, como se señaló, un problema de calificación jurídica, pero no de establecimiento fáctico, lo cual ya era suficiente para



rechazar la causal en análisis.

DÉCIMO TERCERO: Que, en relación a la cuarta causal de nulidad alegada, ello en subsidio de todas las anteriores, infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo supone la revisión del juzgamiento jurídico, esto es, el juicio de derecho contenido en la sentencia desde que tiene por objeto consignar fallos ajustados a la ley, restringiéndose, como se ve, exclusivamente al error legal en las disposiciones que resuelven la controversia y son fundamento de la decisión jurisdiccional. De ello que resulte útil explicitar que la causal del artículo 477 del Código Laboral concierne en forma privativa a la revisión del juzgamiento jurídico, esto es, al juicio de derecho contenido en la sentencia, tarea que implica un examen de lo resuelto en la sentencia con la ley que regula el caso y la referida causal opera sobre diversas conjeturas, a saber: a) Contravención formal del texto de la ley, lo que acontece cuando se produce una manifiesta transgresión de la norma, lo que supone su falta de acatamiento; b) Falta de aplicación, lo que sucede cuando el juzgador deja de aplicar una ley no obstante que es llamada a resolver el asunto; c) Aplicación indebida, se verifica cuando la ley es aplicada a un caso para el que no ha sido prevista y, d) Interpretación y aplicación errónea, que puede acontecer cuando se sitúa a la ley en un sentido o significado distinto del que corresponde, es decir, no se la entiende; o bien cuando le es atribuido un alcance o finalidad diferente del que se busca a través de ella.

DÉCIMO CUARTO: Que, en relación a las infracciones de ley denunciadas, lo cual gira nuevamente en torno a que la circunstancia que el juez del grado estima estar frente a una relación estatutaria regulada expresamente por un cuerpo



legal especial como es la Ley N° 18.883 que contiene el Estatuto de Administrativo para Funcionarios Municipales, debe tenerse en cuenta que la causal alegada importa la fijación indiscutible de los hechos, de forma tal que, una vez determinado el contenido fáctico lo que corresponde es identificar las normas legales aplicables a la situación concreta y efectuar el proceso de calificación de tales hechos. Vinculado a ello, el considerando sexto N° 6, ya citado en la presente decisión, determina que el actor tuvo una contratación desde enero de 2018 y hasta diciembre de 2019, la cual era la de una prestación de servicios y luego, mediante Decreto Alcaldicio N°40 de 2020, es contratado rigiéndose por el estatuto administrativo de funcionarios municipales bajo la modalidad a contrata, vínculo estatutario que se prorrogada mediante Decreto Alcaldicio N° 12823, de 3 de diciembre de 2020, para el año 2021. Agrega, como hecho acreditado que el término de la contratación del actor por parte de la demandada tuvo lugar mediante carta fechada el 30 de noviembre de 2021, para hacerse efectiva el 31 de diciembre de 2021, por extinción del plazo de la contratación que es de un año. Así, determinada la relación estatutaria entre el actor y la Municipalidad demandada, debe aplicarse la regulación respectiva, Estatuto Administrativo Municipal, el cual expresamente establece la existencia de funcionario municipales a contrata conforme lo establece el artículo 2° inciso segundo de dicho cuerpo legal, siendo, en lo que interesa, de esencial importancia lo establecido en el inciso tercero que dispone: "Los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan cesarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido dispuesta la prórroga con treinta días de anticipación,



a lo menos". El carácter transitorio de los cargos a contrata aparece, además, ratificado en el artículo 5° letra f) al disponer que: "Empleo a contrata: Es aquel de carácter transitorio que se contempla en la dotación de una municipalidad".

DÉCIMO QUINTO: Que, conforme se analiza en la motivación precedente, los empleos a contrata importan un régimen estatutario especial y de carácter temporal, dado que se extienden hasta el 31 de diciembre de cada año cesando por el solo ministerio de la ley en dicha fecha, salvo que se decida prorrogar su vigencia lo cual debe hacerse con treinta días de anticipación, a lo menos. De esta forma, existiendo un régimen legal especial regulado en forma expresa, cabe dar aplicación al inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo el que dispone, refiriéndose a la regulación del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, que: "Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial", no siendo aplicable la contra excepción que contiene el inciso 3° de la misma disposición, por cuanto, en el caso concreto, si existe un estatuto especial que regula la vinculación entre el actor y la Municipalidad demandada, determinado por la Ley N° 18.883 que establece -como se analizó-, que los cargos a contrata son transitorios y terminan por el solo ministerio de la ley el día 31 de diciembre de cada año, salvo prórroga expresa previa en la oportunidad que la misma ley establece.



DÉCIMO SEXTO: Que, conforme se analiza en la motivación previa, no se observa el error denunciado por el recurrente, dado que en el caso concreto se está frente a una vinculación estatutaria especial, regulada de forma expresa y que se caracteriza, dada la naturaleza de la contrata, por su temporalidad, de forma que no le pueden ser aplicables las normas del Código del Trabajo, lo que lleva a desestimar la última causal alegada por el recurrente.

Por estas consideraciones y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 459, 474, 477 inciso 1°, segunda parte, 479 inciso final y 482 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza**, el recurso de nulidad deducido por Juan Pablo Corral Gallardo, en representación del actor, en contra de la sentencia definitiva de fecha nueve de junio de dos mil veintidós dictada por don Pedro Hiche Ireland, Juez Titular del Tercer Juzgado de Letras de Ovalle, la cual no es nula.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del abogado integrante, señor Enrique Labarca Cortés.

Rol N° 207-2022- Laboral.

Pronunciado por la Sala Extraordinaria, integrada por la Ministra Interina señora Ingrid Castillo Fuenzalida, la Ministra Suplente señora Alondra Castro Jiménez y el Abogado integrante señor Enrique Labarca Cortés. No firma la Ministra señora Castro, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por haber cesado su cargo en esta Corte.





JKNRXCFXXYG

Pronunciado por la Sala Extraordinaria de la Corte de Apelaciones de La Serena integrada por Ministra Suplente Ingrid Tatiana Castillo F. y Abogado Integrante Enrique Alfonso Labarca C. La Serena, quince de noviembre de dos mil veintidós.

En La Serena, a quince de noviembre 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>.