

TRIBUNAL: ICA DE LA SERENA(LABORAL-COBRANZA).
ROL 207-2022.
TRAMITE: INTERPONER RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA.

EN LO PRINCIPAL: RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA.-

PRIMER OTROSÍ: SENTENCIAS DE CONTRASTE.

SEGUNDO OTROSÍ: PATROCINIO DEL RECURSO.-

I.C.A. DE LA SERENA(LABORAL-COBRANZA).-

JUAN PABLO CORRAL GALLARDO, Abogado por la parte demandante en estos antecedentes laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, en subsidio, despido injustificado, nulidad del mismo y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, caratulados: “**CASTILLO con I.M. DE MONTE PATRIA**”, ROL ICA N° **207-2022**(RIT T-5-2022), a **SS.**, respetuosamente digo:

Que por medio de esta presentación vengo en deducir **RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA** en contra de la sentencia definitiva fechada el día **15 de noviembre de 2022**, por medio de la cual se rechazó el recurso de nulidad que había interpuesto mi parte en contra de la sentencia del 9 de junio de 2022, solicitando que éste recurso me sea concedido para ante la **EXCMA. CORTE SUPREMA** a quien pido lo acoja y resuelva unificar jurisprudencia anulando la sentencia recurrida dictando separadamente y sin nueva vista una de reemplazo que haga lugar a las peticiones concretas que se indican en el petitorio de esta presentación, conforme a las causales de nulidad que se expresan, ello en virtud de las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que seguidamente paso a exponer:

ANTECEDENTES PRELIMINARES:

1).-LA DEMANDA. Se interpuso una acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, nulidad del mismo y cobro de

indemnizaciones y prestaciones laborales, y en subsidio, una acción de despido injustificado en contra de la I. M. Monte Patria, señalando que: **A).**-La relación Laboral comenzó el 23/05/2017, ingresando mi representado a trabajar en el Departamento de Desarrollo Comunitario, en el “Programa medio Ambiente”, contratándole para desarrollar las funciones señaladas en la demanda; **B).**-Su jornada fue de lunes a jueves desde las 08:30 horas a las 17:30 horas y los viernes desde las 08:30 horas a las 16:30 horas, la cual era controlada y fiscalizada, y una remuneración que comenzó en \$555.556, y fue en incremento pagados mensualmente, previa emisión de una boleta de honorarios, y un informe de gestión mensual visada por su jefatura, dicho contrato lo fue primeramente a plazo hasta el día 31/12/2017, el cual se fue renovando año a año (El 05/01/2019, luego el 04/01/2019; **C).**-De forma unilateral la demandada dictó con fecha 02/01/2020 el decreto alcaldicio N° 40 conforme al cual nombró a mi representado como funcionario a contrata a fin de que cumpliera las mismas funciones antes convenidas, sin solución de continuidad, pasando a ser su remuneración la suma de \$1.896.331(un millón ochocientos noventa y seis mil trescientos treinta y un pesos)., ello en una perfecta continuidad laboral, sin mediar, ni despido, ni finiquito ni nada; **D).**-Las funciones de mi representado las desarrollaba en dependencias municipales, **E).**-Pese a existir a las claras un vínculo de subordinación y dependencia el demandante estuvo sujeto desde los inicios a la práctica municipal, de precarizar su vinculación, firmando con periodicidad un contrato de honorarios, cumpliendo de forma continua y permanente las mismas funciones, en el edificio municipal, recibiendo ordenes, instrucciones supervisión, cumpliendo jornada y recibiendo a cambio una remuneración, lo que se mantuvo durante 4 años y fracción superior a 6 meses, de forma inalterada, funciones que por lo demás son propias del municipio, y el hecho de que se haya dictado un decreto conforme al cual se hizo pasar a mi representado a contrata en nada alteró sus funciones, siendo siempre las mismas, dado que se trató pura y simplemente de una decisión inconsulta de la demandada que en nada puede perjudicar la situación laboral de mi representado, conforme lo determina el artículo 4to del C. del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales; **F).**-Mi representado trabajó para el municipio cumpliendo las mismas funciones hasta día

31 de diciembre de 2021, ya que el 30 de noviembre de 2021, se le notificó el término de su vinculación (“no renovación”), siendo separado de sus funciones el mismo día 31 de diciembre de 2021, **G**).- Así se accionó primeramente por despido lesivo de derechos fundamentales, **L**).-En subsidio, y en base a similares consideraciones de hecho y de derecho, formulamos una acción de despido injustificado, nulidad del mismo y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales.

2°).-LA CONTESTACIÓN. En su contestación la demanda insistió en la ya desechada tesis de darle sostenibilidad a la figura de los falsos honorarios, agregando que la última vinculación con el demandante sería mediante una vinculación a contrata y no a honorarios(pero reconociendo sí que con antelación cumplió las mismas funciones a honorarios)., no cuestionando ni las funciones, ni la remuneración, y en cuanto a la vigencia, solo cuestionó la fecha de inicio datándola el día 16/6/2017 y no el 23/6/2017, oponiendo a la demanda una excepción de “**incompetencia**”, y otras dos de “**falta de legitimidad activa**”, y “**falta de legitimidad pasiva**”, en base a lo que denomina sería la última contrata del actor, y lo hace razonando de la siguiente manera: “se dicta un decreto pasando a un “falso honorario”, a contrata, para desvincularlo zafando de las consecuencias económicas de la informalidad laboral y del despido injustificado”, y en cuanto al fondo, en la tutela niega los hechos fundantes de la misma.

3°).-La sentencia. La sentencia recurrida, se dicta sin analizar completamente las alegaciones de las partes, sin analizar la prueba rendida, y con dichos yerros y vicios, **dicta una sentencia nula totalmente en base a la cual, decide acoger erróneamente 3 excepciones que en si 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 ello le privaría de sus derechos laborales(los que sabemos son irrenunciables)., y va más allá, **y agrega que el actor habría renunciado al ejercicio potencial de acciones que pudieran derivar de sus contrataciones sucesivas a honorarios**, añadiendo que: “**su ejercicio ha precluido**

irreversiblemente”, “... su aceptación voluntaria de una nueva contratación tácitamente purga la existencia de cualquier vicio o irregularidad incurrida por su empleadora en su anterior contratación”(debemos recordar que al Sr. Juez Aquo nadie le alegó estas excepciones que oficiosamente declara, pero es en base a estas consideraciones que acoge una excepción de incompetencia, y de falta de legitimidad activa y de falta de legitimidad pasiva, olvidándose que los derechos laborales son irrenunciables. Cons. 7mo)., omitiendo así pronunciamiento sobre las acciones subsidiarias, y en cuanto a la tutela ella la rechaza ya que señala que: “..., no se han podido establecer con claridad la existencia de indicios suficientes para estimar plausible la hipótesis de discriminación política alegada...”, agrega la sentencia(cons. 8vo)., que las causales de no renovación habrían sido explicadas en la carta y que sería la extinción del plazo de un año(pese a que llevaba cumpliendo las mismas funciones durante más de 4 años)., y en cuanto a la proporcionalidad da por acreditadas unas relativas a la sequía que no se menciona en la carta y que todos sabemos lleva más de 20 años, pero en base a ello indica que estaría justificada la proporcionalidad del despido, y es en base a ello que termina rechazando la acción de tutela. En conclusión, la sentencia no se hace cargo en parte alguna si la vinculación que existió entre la demandante y la demandada al menos entre el 23/5/2017 y el 02/01/2020 era civil o laboral, omite un pronunciamiento al respecto, y lisa y llanamente señala que el aludido decreto alcaldicio N° 40 del 02/01/2020 purgaría todo vicio o irregularidad en su contratación y que por ello habría incompetencia absoluta, y falta de legitimidad activa y pasiva. Como ya se adelantó, la sentencia se encuentra muy mal extendida, está completamente viciada, omite diversos pronunciamientos sobre los fundamentos de las acciones deducidas e infringe diversas instituciones fundamentales de derecho laboral, tal y como se explicará en los párrafos que siguen a continuación.

4°).-Del recurso de nulidad y sus causales. Que oportunamente interpusimos un recurso de nulidad laboral, basado en las siguientes causales: La sentencia definitiva está mal extendida (art. 478 letra e)., en relación con lo dispuesto en el artículo 459 nros 4 y 6 del Código

del Trabajo), omite pronunciarse sobre elementos típicos y básicos de cualquier juicio laboral en donde lo controvertido es la existencia del mismo vínculo laboral y por ende la competencia del tribunal y la legitimidad activa del actor y pasiva de la demandada, con lo que se rechaza la demanda, careciendo por lo mismo de la debida fundamentación, se extiende a aspectos que no fueron planteados por nadie(Extrapetita, conforme al art. 478 letra E)., del C. del Trabajo), se dicta además infringiendo las reglas de la sana crítica(art. 478 letra B)., del C. del Trabajo)., y finalmente se ha dictado en clara infracción de la ley(art. 477 del C. del Trabajo, ello tal y como lo iremos desarrollando en los párrafos que se consignan a continuación.

5°).-Síntesis de las causales. En síntesis las causales en las que se base el recurso de nulidad fueron las siguientes:

A).-La sentencia del 9 de junio de 2022, que dictó el Sr. Juez del Tercer Juzgado de Letras de Ovalle, se encuentra extendida de forma defectuosa incurriendo en la causal del artículo 478 letra E)., del C. del Trabajo dado que: **a).**-La sentencia omite pronunciarse sobre si la relación jurídica que vinculo a las partes desde el año 2017(23/5 según la demandante y 16/6 según la demandada)., 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, ya que respecto del periodo(año 2017)., 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, cual era 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 decimos que es una omisión grave y relevante, dado que si establece

que es una relación laboral, pues bien, tendremos 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(art. 4 del código del ramo). Entonces se omitió pronunciamiento 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 resolutorio 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). Es en base a dicha grave omisión que se termina acogiendo 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 2020, 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 triple error, primero, porque siendo los derechos laborales irrenunciables (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 debía 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; **b).**-De la segunda forma en la que se incurre en el presente vicio. 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, podemos decir que revisadas las 38 páginas de la sentencia, **no 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 podemos decir, que este asunto solo viene a tocarse tangencialmente y de forma parcial en la página 34(Cons. 6° párrafo 2do)., en donde se señala que: “2.- 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;” (leída la sentencia una veintena de veces podemos afirmar que no existe ningún párrafo en donde se explique si esa presentación de servicios fue bajo vinculo de subordinación y dependencia o a honorarios)., pero no se define que tipo de “prestación de servicios es”, De modo que la sentencia NO “contiene el razonamiento que conduce a dicha estimación”. **c).**-De la tercera forma en que se configura la referida causal. En el evento de que SS. I., estime que en algún pasaje de la sentencia la vinculación entre la demandante y la demandada fue calificada como de civil y no de laboral, deberá convenirse entonces 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 nuestra demanda, **d).**-De la cuarta forma en la que se configura la presente causal. 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, ya que nos bastaría señalar que pasó desapercibido por completo el contrato de fecha 16

de junio de 2017, dado que insistimos 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.

B).-EXTRAPETITA. ARTICULO 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”, pues bien estas excepciones no las formuló el empleador demandado sino que las mismas emergen de la propia sentencia de forma completamente oficiosa.

C).-Tercera causal que se esgrimió en subsidio de las anteriores. (art. 478 letra b del c. del trabajo), esto es, cuando se haya dictado con infracción manifiesta a las reglas de la sana critica. La sentencia recurrida se encuentra viciada de nulidad 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, conforme se explicó en la demanda.

D).-Cuarta causal que se esgrimió en subsidio de todas las anteriores. (art. 477 parte segunda del c. del trabajo)., cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Que la sentencia definitiva, se ha dictado con infracción de ley lo que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS. La sentencia infringe lo dispuesto en los artículos 7 en relación con los artículos 1, 3, 4, 5, 8, 9 y 41 del C. 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, ello conforme a desarrollo y fundamentación contenido en nuestro recurso.

6).-La sentencia y fallo del recurso. Que por sentencia del día 15 de noviembre de 2022, la I.C.A. de La Serena resolvió rechazar el recurso de nulidad señalando en síntesis que:

A).-En cuanto a las 3 primeras formas de configuración la primera causal, la sentencia dice que en realidad sería una sola alegación, y que contrario a lo sostenido por mi parte la naturaleza jurídica de la relación que ligó a las partes vendría resuelta en el considerando sexto el cual transcribe parcialmente señalando que: “existieron 2 contrataciones del actor desde enero de 2018 hasta diciembre de 2019 la naturaleza de esta contratación era la de una prestación de servicios”(SIC)., continua: “posteriormente, mediante decreto alcaldicio N° 40 de 2020, he 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 contrato de escrito bajo el numeral 16) consistente en declaración jurada de 12 de febrero de 2020”(SIC)., concluye la ilustrísima corte de apelaciones de la serena que es por eso que se acogieron las excepciones de incompetencia y de falta de legitimidad activa y pasiva rechazando la demanda, resulta evidente contratar que la ilustrísima corte comete el mismo yerro que el Tercer Juzgado de Letras de Ovalle, dado que lo que se esta cuestionando no es la ultima modificación del contrato, sino que la falta de analisis sobre toda la vinculación existente entre las partes desde el año 2017. Agrega la sentencia que tambien rechazaría dichas primeras 3 formas de configuración del vicio dado que a su parecer se relacionaría mas bien con el analisis de la prueba, lo que se evidencia es un nuevo error de la sentencia que falla el recurso, dado que seguimos sin saber cual es o cual fue la naturaleza juridica de la vinculaicón, relación o prestación de servicios existente entre las partes(estableceda)., desde 2017 a 2020. En la resolución de la cuarta forma en la que se comete el primer vicio o causal de nulidad nuevamente la I. Corte se equivoca dado que vuelve a referirse a un decreto que es el de 3 de diciembre de 2020, sobre el cual no recae el cuesitonamiento sino que la falta de

determinación de cual es la naturaleza jurídica de la vinculación existente entre el año 2017 y el año 2020.-

B).-La segunda causal subsidiaria denominada como ultra o extrapetita la que se configura cuando el tribunal oficiosamente declara dos excepciones que nunca formuló la parte demandada como lo son las de “renuncia tácita” y “preclusión” la que es rechazada en los considerandos 6 y 7 indicando o dando a entender que el tribunal tendría facultades para fallarlas de oficio, nuevo yerro de la I. C. A. de La Serena, y en el considerando octavo da a entender que dichas alegaciones vendrían envueltas dentro de la incompetencia alegada, lo cual constituye un nuevo error, el que saltando a todas luces no requiere de mayor explicación, dado que la incompetencia es una cosa y la renuncia otra completamente distinta.

C).-En relación a la tercera causal la I. C. de La Serena igualmente la rechaza indicando que no habría infracción a las reglas de la sana crítica conforme a fundamentos contenidos en la sentencia.

D).-Y finalmente en relación a la cuarta causal relativa a la infracción de ley, la desestima discurriendo sobre los mismos errores ya referidos como lo es ignorar y soslayar en perjuicio del trabajador una vinculación de 4 años que inicio en 2017, y refiriendose unicamente a un decreto del alcalde de diciembre de 2020, haciendo como si la vinculación solo naciera en ese momento, y es solo en base a ello que no se pronuncia sobre ninguna de las infracciones de ley denunciadas en nuestro recurso, sino que solo realiza algunas consideraciones relativas al artículo 1 del C. del Trabajo y a la ley 18.883.

7).-De las materias de derecho que fueron materia del juicio.

I.-Elementos y requisitos del "contrato de honorarios" permitido por el artículo 4° de la Ley N°18.883, entre una Municipalidad y una persona natural y determine los alcances de dicha norma frente al artículo 7° del Código del Trabajo, en particular frente a la excepción de incompetencia, y falta de legitimidad.

II.-Irrenunciabilidad de los derechos laborales estando vigente el vínculo laboral, conforme al artículo 5to del Código del Trabajo.

III.-Interpretación que se debe dar al artículo 4 inciso 1 del Código del Trabajo al momento de determinar la existencia de falta de legitimación pasiva.

8).-Desarrollo de la primera materia de derecho. Creíamos que ya era un tema asentado en materia laboral, con decenas de fallos de unificación de jurisprudencia, la posibilidad de contratar personal a honorarios, sus requisitos, y la aplicación supletoria del derecho laboral, como sucedáneo natural o derecho común, en las relaciones laborales en general, sin embargo, de vez en cuando, vemos uno que otro retroceso en nuestra disciplina como ocurre con la sentencia que impugnamos. El asunto desde nuestra perspectiva es absolutamente sencillo, una persona natural, en este caso el demandante ingresó a trabajar al Municipio de Monte Patria(Provincia de Limari, Cuarta Región)., a comienzos del año 2017, a realizar tareas propias del municipio, las cuales desempeño hasta el año 2021, fecha de su desvinculación, la única particularidad absolutamente menor como se explicará es que el 20 de diciembre de 2020, el alcalde de dicho Municipio dicta un decreto alcaldicio designándolo como funcionario a contrata. Desde la perspectiva del derecho laboral, tenemos que: a).- Funciones realizadas por más de 4 años, no pueden ser considerados cometidos específicos ni mucho menos temporales o transitorios, en eso no puede haber duda, b).-El cumplimiento de jornada, deber de asistencia, la supervisión de una jefatura, y el pago de una contraprestación en dinero determina que hay un vínculo laboral, c).- Los derechos laborales, sabemos que son irrenunciables(art. 5to del C. del Trabajo)., d).-Las modificaciones al contrato laboral no pueden perjudicar ni menoscabar la situación del trabajador(art. 5to del C. del Trabajo).- sin embargo, que es lo que dice o que es lo que quiere decir la sentencia definitiva: a).-Es irrelevante la existencia de contrataciones anteriores aun cuando se extiendan por años, si acaso hay un decreto que pase a un funcionario a contrata, rige la contrata, y nos olvidamos de los 4 o 5 años anteriores, ya que según la sentencia habría una “renuncia tácita” o “preclusión de los derechos laborales”, y, b).-Si el municipio cambia unilateralmente la categoría contractual de un funcionario a honorarios antes de su desvinculación, este ya no tiene derecho a demandar la declaración de su vínculo laboral ni su despido injustificado, ya que gracias el decreto unilateral de las

alcaldías los tribunales laborales se declararan incompetentes.- Resulta evidente que la jurisprudencia que intenta sentar la I. C. de La Serena es un retroceso a los ya más de 8 años de jurisprudencia invariable del Excelentísimo Tribunal que ha asimilado aunque sea un poco la situación de miles de funcionarios público a los trabajadores del sector privado.

Que en este caso no solo no hay discusión sino que se acreditó que existió “una prestación de servicios” sin adjetivo entre el demandante y la demandada desde el año 2017 al año 2020, fecha en la que el alcalde dictó un decreto cambiando su condición contractual, esto es, pasándola a “contrata”.

Sin embargo, la sentencia pese a establecer la existencia de una “prestación de servicios”, como ya lo dijimos sin adjetivo, esto sin calificarla ni como de “prestación de servicios laborales”, ni de “prestación de servicios a honorarios”, la misma da cuenta de la existencia de una continuidad desde el 2017 al 2020, lo que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4to de la ley 18.883 y el artículo 7 del C. del Trabajo tuvo que ser calificada derechamente como una relación laboral, tal y como lo ha sentenciado una decena de veces la Excma. Corte Suprema, desde la sentencia: Rol **11.584-2014**, caratulado: **“Vial Paillán con Municipalidad de Santiago”**, en donde la **Excma. 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”.

Esta doctrina jurisprudencial se ha mantenido en el tiempo en los fallos de unificación dictados por la Excm. 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**.

En estas sentencias (en especial en la última: “**González Vera/I.M. de Talca**”, que es firmada por los cinco ministros señalados, titulares e integrantes de la Sala Laboral) se ofrecen tres sólidos argumentos para el cambio jurisprudencial. Primero, realiza la CS una acertada interpretación del art.1° del Código del Trabajo, declarando que tal código siempre debe aplicarse para aquellos casos en donde exista una vinculación laboral entre una persona natural y la Administración, reafirmando así la calidad de estatuto laboral común y supletorio de ese código; ello a través de una perspicaz lectura de la regla/excepción/y contra-excepción contenidas, respectivamente, en los incisos 1°/2°/y 3° de esa disposición legal. Segundo, funda además la CS su decisión en el principio/base/rector de las relaciones laborales de la primacía de la realidad recogido en los arts. 7 y 8 inc.1° del Código del Trabajo. Tercero, señala además la CS que la Administración no puede invocar el principio/base de legalidad de los arts. 6 y 7 de la Constitución, para justificar esta artificial contratación laboral, pues eso significaría aceptar, al mismo tiempo, la precariedad e informalidad laboral al interior de la Administración. Concluye así la CS que los funcionarios contratados a honorarios al no estar regidos ni por el EA, ni por ningún otro régimen especial, se encuentran amparados por el régimen común y supletorio para todos los trabajadores, contenido en el Código del Trabajo.

Cabe destacar entonces esta correcta línea jurisprudencial. No sólo demuestra soltura teórica al aplicar dos técnicas relevantes en la interpretación de la regulación vigente: primero, la supletoriedad como

técnica de integración normativa, y, segundo, el principio/base de primacía de la realidad, haciendo primar las verdaderas relaciones y actividades que realiza cada día a día el funcionario/trabajador “a honorarios” al interior del órgano de la Administración, por sobre lo literal de lo pactado (un contrato a honorarios). También estas sentencias constituyen un mensaje a la Administración, pues lo que ha venido a realizar la CS, de un modo delicado pero igualmente claro, es a recordar que no es aceptable el verdadero fraude a la ley de intentar incorporar a la fuerza estas relaciones habituales y dependientes en las hipótesis de los arts. 11 del EA y 4 del EAFM.

Es posible agregar, aunque no lo dice así la CS, que todo lo anterior está, además, en conexión íntima con el principio constitucional de la igualdad de garantías jurídicas de todos los trabajadores del país; pues no es aceptable que existan relaciones laborales precarias precisamente al interior de los órganos de la Administración, todos los cuales están sujetos al principio/base de la juridicidad. La línea jurisprudencial anterior a 2015 se había traducido en un verdadero desamparo jurídico a quienes se encontraban vinculados con la Administración, quedando así en una condición de empleo precario, con desigualdad respecto de los demás trabajadores. La jurisprudencia anterior, en verdad, había cerrado los ojos ante el artificio usual de contratar personas bajo la modalidad “a honorarios” pero para realizar labores permanentes, en circunstancias que la ley sólo autoriza este tipo de contratación para labores específicas y transitorias. Era y es un verdadero fraude a la ley.

La premisa que está detrás de esta abundante jurisprudencia está constituida por la aplicación del Código del Trabajo a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores que derivan de la aplicación de la definición de Contrato de Trabajo de acuerdo al artículo 7 del Código del Trabajo. (Alejandro Vergara, El mercurio Legal, 02 de mayo de 2016).

Es así como la sentencia recurrida ha infringido las disposiciones legales indicadas (art. 4 de la ley 18.883, en relación a los artículos 4, 5, y 7 del C. del Trabajo) dado que mi representado desempeño las mismas funciones que son propias del referido Municipio durante un

plazo de más de 4 años de forma continua, bajo vínculo de subordinación y dependencia, esto es cumpliendo, órdenes, 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 18883 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.

En efecto, así lo resolvió la Excma. Corte Suprema el día 22/01/2018, en los autos rol 34.530-2017, caratulado: “Ampuero/I.M. de San Carlos”, al acoger un recurso de unificación de jurisprudencia y resolver que:

Primero: Que a fin de emitir pronunciamiento sobre el primer capítulo de nulidad, se debe tener en consideración que, según fue decidido en el fallo de unificación, la naturaleza del vínculo que unió a los litigantes debe estimarse como uno de carácter laboral, sujeto a los artículos 1°, 7° y 8° del Código del Trabajo, y no al artículo 4° de la Ley N° 18.883.

Segundo: Que, desde luego, la última disposición citada regula los contratos de carácter laboral que un ayuntamiento puede suscribir, los que deben adecuarse a ciertas exigencias de procedencia y cumplir con los siguientes requisitos, a saber:

- En general, cuando se trata de cumplir labores accidentales y que no sean las habituales de cada corporación;

- Excepcionalmente, para desarrollar cometidos específicos, propios de las tareas habituales y permanentes de la Municipalidad.

Por labores accidentales y no habituales, se deben entender aquellas que, siendo propias del Municipio, sean ocasionales, o sea, circunstanciales y distintas de las realizadas por el personal de planta o a contrata.

Asimismo, por cometido específico debe entenderse aquellas tareas puntuales, individualizadas en forma precisa, determinada y circunscrita a un objetivo especial.

Tercero: Que, entonces, es errada la postura de la demandada al estimar que la labor desarrollada por la actora constituye un cometido específico, y se contrapone con lo expuesto, ya que el trabajo que efectuaba la demandante era de aquellos que por mandato legal desarrolla un Municipio y que cumple a través de fondos proveídos por el Gobierno Central, siendo además habituales y propios de su giro en tanto corporación autónoma, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local, según mandata el artículo 4° de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

La influencia que el error de criterio de la I. C. de La Serena es determinante en lo resolutivo del caso, dado que al no calificar precisamente como laboral la vinculación o prestación de servicios que sin adjetivos se estableció que existió durante más de 4 años, ello traía consigo la aplicación de todo el estatuto laboral entre ellos el principio de la continuidad laboral(art. 4to del C. del trabajo)., y lo más importante el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, dado que debemos recordarlo para el sentenciador el trabajador vinculado por más de 4 años con el municipio conforme la cuestionada figura de la contratación a honorarios le sería lícito renunciar a sus derechos laborales pese a seguir vinculado con su empleador. Pues bien, resulta evidente que el yerro jurídico de la sentencia recurrida comienza al no declarar abiertamente la vinculación como laboral, sino que solo como una “prestación de servicios” sin adjetivo, y considerar solo el decreto de nombramiento a contrata del 20 de diciembre de 2020, pese a que declaró previamente la existencia de una vinculación desde el 2017 al propio 2020, a la que como dijimos llama como prestación de servicios pero sin calificarla, de modo que es este el yerro de interpretación y de aplicación de las instituciones jurídicas laborales, y con ello omitir aplicar el principio de la continuidad laboral y omitir considerar como irrenunciables los derechos laborales.

Si la sentencia recurrida, se hubiera ceñido a los sólidos criterios de SS. Excma. hubiera aplicado correctamente el estatuto laboral a mi representado, considerando que es incorrecto pretender sujetar a un trabajador a la precariedad de tenerlo durante 4 años cumpliendo las mismas funciones bajo vinculo de subordinación y dependencia pero en base a una modalidad que no se condice con la realidad y fuera de las hipótesis previstas por el propio artículo 4to de la ley 18.883.

La aplicación correcta del derecho, de las instituciones jurídicas laborales, y del criterio uniforme del Excmo. Tribunal, determinaba que la vinculación entre las partes es una prestación de servicios personales bajo vinculo de subordinación y dependencia calificada como contrato de trabajo o relación laboral, existiendo por ende continuidad laboral, impedimento del empleador de alterar unilateralmente su contrato y cuyos derechos laborales resultan ser

irrenunciables, y con ello necesariamente acoger la demanda de declaración de relación laboral, y despido injustificado.

En efecto, el artículo 4to inc. 2do del C. del trabajo, 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, mi representado ingreso a trabajar para la demandada el 16 de junio de 2017, y lo hizo, recibiendo órdenes, 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 desde el 2020, dictó unilateralmente un decreto y dispuso que el demandante pasara a contrata, que dicha alegación fue aceptada erróneamente por el tribunal, y decimos que la aceptó erróneamente ya que al aceptarla, viola e infringe la naturaleza misma de la vinculación laboral en particular 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 licito mutar la naturaleza contractual de un honorario en el momento que lo deseen, y asi 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 Excma. Corte Suprema ha establecido vía fallos de unificación interpretando correctamente el artículo 4 de la ley 18.883.

9).-Segunda materia de derecho que infringe la sentencia recurrida y que dice relación con: **“Irrenunciabilidad de los derechos laborales estando vigente el vínculo laboral, conforme al artículo 5to del Código del Trabajo”**. Pues bien, tal y como ya se expresó la sentencia recurrida establece que entre las partes existió una “prestación de servicios”, sin adjetivo, desde el 2017 al 2020, pero agrega que en dicho momento el trabajador habría renunciado tácitamente a sus derechos, lo que como se entenderá se erige no solo contra un atentado directo a todo el andamiaje de la disciplina laboral, sino que pasa a llevar de igual manera jurisprudencia en este caso de la I. C. de Ap. De Concepción, que en sentencia del 21 de marzo de 2012, resolvió que: *“La declaración del trabajador, implica una verdadera renuncia a sus derechos derivados del contrato de trabajo, carece de valor en cuanto se realizó estando vigente su contrato de trabajo, toda vez que uno de los principios que informan el derecho laboral, es el de la irresponsabilidad de los derechos laborales, contenido en el artículo quinto inciso segundo del código del trabajo, en cuanto dispone que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, vigente el contrato de trabajo la declaración del trabajador que nada se le adeuda por diversos conceptos, constituye una renuncia a sus derechos emanados del contrato de trabajo, de manera que carece de valor conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo quinto antes señalado. tal declaración solamente podría efectuarse estando terminado el contrato, en un finiquito que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 177 del código del trabajo”*. (considerando 7 de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción del 21/03/2012

causaron 30-2012). En consecuencia, y siendo el derecho laboral de carácter eminentemente tutelar, este entiende que en la esfera de las relaciones laborales se producen relaciones de claro abuso de situaciones jerárquicas y asimétricas en donde al trabajador solo le toca acatar lo que dispone su empleador, sin que pueda alzarse so pena de perder su fuente laboral, es por ello que la ley consagra la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la cual llega al punto de exigir el otorgamiento de un acto solemne denominado finiquito el cual debe ser otorgado ante un ministro de fe pública, de modo que cuando la sentencia habla lisa y llanamente de “renuncia tácita” de derechos sin duda alguna que daña la disciplina laboral, vulnera instituciones y normas laborales, y además contraviene la clara jurisprudencia de nuestros Tribunales de justicia como lo es la que hemos traído en contraste. Si el tribunal hubiere aplicado correctamente el derecho habría concluido que, siendo irrenunciables los derechos laborales, cualquier modificación contractual que haya querido realizar la demandada es absolutamente improcedente, y con ellos no hablar de renunciaciones tácitas de derechos laborales y con ello solo pronunciarse sobre el fondo de la acción deducida, conforme a los principios ya aludidos que son los de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y de la continuidad laboral.

10).-Tercera materia de derecho que infringe la sentencia.
“Interpretación que se debe dar al artículo 4 inciso 1 del Código del Trabajo al momento de determinar la existencia de falta de legitimación activa y pasiva”. Que, asimismo se infringe lo dispuesto en el artículo 3 letras a) y b) del C. 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 citaremos a nuestra Excma. Corte Suprema:

<p>Quinto: Que, al respecto, esta Corte posee un criterio asentado sobre la materia objeto de la litis, que ha sido expresado en sentencias previas, como son las dictadas en las causas roles números 18.201-2019, 36.739-2019 y 24.005-19, entre otras, en las que se ha razonado en términos que <u>la legitimación pasiva ha sido entendida como aquella cualidad que debe encontrarse en el demandado y que se identifica con</u></p>
--

el hecho de ser la persona que -conforme a la ley sustancial- está legitimada para discutir u oponerse a la pretensión hecha valer por el demandante en su contra. En razón de lo anterior, le corresponderá contradecir la pretensión y sólo en su contra se podrá declarar la existencia de la relación sustancial objeto de la demanda. (Maturana Miquel, Cristián, Disposiciones Comunes a todo Procedimiento, Universidad de Chile, 2003, pp. 63).

N° 34.022-2019

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia Repetto G., y la Abogada Integrante señora María Cristina Gajardo H. Santiago, cuatro de mayo de dos mil veintiuno.

En el mismo sentido:

- a) Excma. Corte Suprema, “Preller con Presidencia de la República”, rol 18.2012019, 16 de junio de 2020.
- b) Excma. Corte Suprema, “Noll con Gendarmería de Chile”, rol 36.739-2019, 24 de febrero de 2021.
- c) Excma. Corte Suprema, “Fuster Mansilla Jorge Alejandro con Servicio de Gobierno Interior.”, rol 24.005-2019, 27 de abril de 2021.
- d) Iltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso, rol 439-2018, 7 de agosto de 2018.

En consecuencia, 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.

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 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.

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.

11°).-De la forma en que los yerros interpretativos de la sentencia recurrida han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Que los yerros e infracciones interpretativos de la sentencia recurrida son relevantes de entidad y han influido sustancial y decisivamente en lo dispositivo de la sentencia, ya que de no haber incurrido en las causales de nulidad arriba expresadas 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, desechar 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 injustificado, condenando a la demandada a pagar a mi 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.

12°).-Del agravio y perjuicio causado al demandante. Que el agravio y el perjuicio que la sentencia le ha irrogado a mi defendido son evidentes, ya que de no haber incurrido en ellas necesariamente en los yerros de interpretación y aplicación de institutos laborales se habría decidido acoger la demanda en todas sus partes, con costas.

POR TANTO, RUEGO DE VS. ILTMA, se sirva tener por interpuesto **RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA** en contra de la sentencia definitiva ya individualizada de fecha 15 de noviembre de 2022, y concedérmela para ante la **EXCMA. CORTE SUPREMA** a quien pido lo acoja, y unificando jurisprudencia en las materias de derecho indicadas resuelva que se anula la sentencia recurrida y la de fecha 9 de junio de 2022, y se dicta separadamente y sin nueva vista sentencia de reemplazo por medio de la cual se disponga, acoger íntegramente y con costas la demanda por declaración de relación laboral y despido injustificado de fecha 4 de febrero de 2022 condenando a la demandada a pagar al demandante las indemnizaciones descritas en la demanda y que doy por reproducidas, con costas.

PRIMER OTROSÍ: Acompaño las siguientes sentencia de contraste:

- 1) Excma. Corte Suprema, Rol 11.584-2014, caratulado: “Vial Paillán con Municipalidad de Santiago”.
- 2) Excma. Corte Suprema, Rol 34.530-2017, caratulado: “Ampuero/I.M. de San Carlos”, del 22/01/2018.
- 3) Rol 30-2012, 21/03/2012, ICA de Concepción.
- 4) Excma. Corte Suprema, rol 34.022-2019, 04 de mayo de 2021.
- 5) Excma. Corte Suprema, “Preller con Presidencia de la República”, rol 18.201-2019, 16 de junio de 2020.
- 6) Excma. Corte Suprema, “Noll con Gendarmería de Chile”, rol 36.739-2019, 24 de febrero de 2021.
- 7) Excma. Corte Suprema, “Fuster Mansilla Jorge Alejandro con Servicio de Gobierno Interior.”, rol 24.005-2019, 27 de abril de 2021.

SEGUNDO OTROSÍ: Ruego de VS., se sirva tener presente que en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio libre de la profesión

asumo el patrocinio del recurso de nulidad deducido en lo principal de esta presentación.-