Antofagasta, a tres de diciembre de dos mil veinte.

Vistos:

En la causa RUC 19-4-0173204-K, RIT T-120-2019, el abogado don Jaime Araya Guerrero, en representación de doña YASNA ELVIRA CEBALLOS ALARCÓN, deduce recurso de nulidad, en contra de la sentencia definitiva de fecha veintidós de mayo de dos mil veinte, pronunciada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, don Jordan Campillay Fernández que rechaza íntegramente la denuncia y demanda impetrada por doña Yasna Ceballos Alarcón, en contra del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y de la Gobernación Provincial de Antofagasta, absolviendo a la denunciante y demandante del pago de las costas de la causa.

El recurrente funda su recurso en las causales establecidas en el artículo 478° del Código del Trabajo, letra c), esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, de manera principal, y en subsidio, la causal prevista en el artículo 477° del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando como normas infringidas los artículos 1°; 7°; 8°; 162°; 163° y 168° todos del Código del Trabajo, solicitando, en definitiva, que se invalide la sentencia dictada y acto seguido, se ordene la realización de un nuevo juicio ante juez no inhabilitado.

Con fecha veinticinco de agosto del año dos mil veinte se realiza la audiencia, concurriendo a estrado el abogado Jaime Araya Guerrero por el recurso, y el abogado Fabián Urtubia Banda en contra del recurso por el Consejo de Defensa del Estado.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el recurrente, ha entablado recurso de nulidad respecto de la sentencia definitiva dictada con fecha veintidós de mayo de dos mil veinte, que rechazó íntegramente la denuncia y demanda impetrada por doña Yasna

EXPXHTVSWX

Ceballos Alarcón, en contra del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y de la Gobernación Provincial de Antofagasta.

SEGUNDO: Que, el recurrente de nulidad, alega como causal principal la prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, es decir, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, solicitando que se invalide la sentencia dictada y acto seguido, se ordene la realización de un nuevo juicio ante juez no inhabilitado.

En relación a la primera causal prevista en la letra c) del citado artículo, deducida en el carácter de principal, el recurrente hace una relación de las circunstancias de hecho invocadas en su demanda por vulneración de derechos fundamentales, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas, daño moral, lucro cesante, nulidad del despido, despido injustificado, acciones todas que se interponen unas en subsidio de las otras, conforme lo dispone la normativa contenida en el Código del Trabajo, teniendo el carácter de acción principal la tutela laboral, daño moral, lucro cesante y de subsidiarias las de nulidad del despido y despido injustificado, que se interpusieren conjuntamente en su oportunidad.

Acto seguido, funda la demanda en el extenso vínculo contractual existente entre la denunciante y demandante y la Subsecretaria del Interior, dependiente del Ministerio de Interior y Seguridad Publica, a través de la Gobernación Provincial de Antofagasta, quien fuera contratada para prestar servicios, en el Programa Oficina Protección de Derechos de la Gobernación Provincial de Antofagasta, entre febrero de 2016 y diciembre de 2018 respectivamente, que aun cuando fueron contratados bajo la modalidad de convenio de honorarios, en la práctica se trató de una relación laboral, al tenor del artículo 7 del Código del Trabajo.

EXPXHTVSWX

Arguye el recurrente que, las labores que prestó la demandante para la Gobernación Provincial de Antofagasta, se desarrollaron bajo subordinación y dependencia, de manera continua e ininterrumpida, independiente de las calidades jurídicas y formalismos legales utilizados por el empleador, durante un lapso de tiempo superior a dos años y medio.

Sostiene que la controversia radica en la existencia o no de una relación laboral que haga aplicable la normativa de protección laboral y el resto de las prestaciones demandadas, citando y reproduciendo una serie de doctrina derivada de la Jurisprudencia de la Corte Suprema, vía Unificación de Jurisprudencia, Rol 11.548-2014; Rol 24.388-2014; Rol 23.647-2014 y Rol 8.002-2015 y la Sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, causa Rol 390-2018, en las cuales se sostiene 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 medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 11° de la Ley 18.834*".

TERCERO: Que, el recurrente, sostiene que el errado razonamiento judicial, en el caso, la calificación jurídica errónea de los hechos asentados en el fallo, se establece en el Considerando Noveno, cuando indica: "*Huelga decir que la plena ausencia de tal requerimiento, en contexto de tutela, obra como óbice infranqueable para acoger las acciones propias al ordenamiento laboral común, dado que la petición de reconocimiento de vínculo laboral, solo se hace por vía subsidiaria, más no en lo principal como bien se observa en las peticiones concretas de la denuncia de tutela*".

Fundamenta en este punto, que existe un errado razonamiento judicial, por cuanto, del considerando anterior se concluye que el servidor público, no tiene derecho al amparo judicial, que la propia jurisprudencia judicial ha construido para el cumplimiento de diversas directrices para la protección de derechos fundamentales del trabajador, pues

EXPXHTVSWX

al no establecerse la existencia de una relación laboral, no se podría aplicar precisamente la norma de tutela laboral. Agrega que, en la lógica de la sentencia impugnada, se le niega al funcionario público el carácter de trabajador, de no mediar en su favor una declaración judicial de existencia de relación laboral, cuestión que constituye una discriminación evidentemente arbitraria, pues aquel funcionario, que en idéntica calidad al recurrente, en tanto no obtenga sentencia a su favor, no goza del estatus de trabajador, cuestión que resulta incomprensible en una interpretación lógica, racional y coherente del conjunto del ordenamiento jurídico.

En este orden de ideas, refiere que el fallo impugnado sostiene de manera inverosímil en su considerando décimo segundo: "*Finalmente este constructo entrega directriz eficiente sobre la correcta aplicación del derecho del trabajo general a los empleados públicos, al punto de servir de motivo y argumento suficiente para estandarizar, por vía de laudo, que al individuo con investidura de funcionario público en calidad de titular o contrata, conforme al artículo 3° de la ley N°18.834, ni a los individuos contratados legítimamente bajo las reglas de honorarios según el artículo 11 de la ley N°18.834, NO le resultan aplicables las instituciones propias al Código del Trabajo o sus leyes afines y complementarias. Esto no puede ser superado en sede judicial, por vía interpretativa, so pena de incurrir en prevaricación o actos semejantes*".

Sobre lo anterior, señala el recurrente que dicho argumento contraviene la construcción jurisprudencial que ampara al funcionario público hoy en día. Incluso, aparece aventurado sostener que, la interpretación judicial a favor del funcionario podría constituir prevaricación o actos semejantes, pues han sido precisamente los altos tribunales, quienes han interpretado en favor del servidor público el conjunto del ordenamiento jurídico, para arribar a la conclusión que la acción de tutela laboral, es el medio

EXPXHTVSWX

idóneo para asistir al funcionario que se ha visto vulnerado en sus derechos.

En definitiva, la circunstancia señalada, implica necesariamente alterar la calificación jurídica de los hechos, en orden a establecer que los mismos permiten declarar la existencia de una relación laboral, en los términos que hacen aplicable las normas del Código del Trabajo, en particular las contenidas en el artículo 485 y siguientes del citado cuerpo legal.

En conclusión, la causal invocada influye en lo dispositivo del fallo, por cuanto si el juez hubiese dado por establecida la existencia de una relación laboral, cuestión que se niega en exclusiva atención a haber servido el cargo bajo contrataciones de honorarios, modalidad que como se dijo, no fue consensuada con la trabajadora, sino que es impuesta por la Gobernación Provincial de Antofagasta, necesariamente debería haberse pronunciado sobre el fondo de las acciones de despido injustificado y nulidad del despido.

CUARTO: Que, el primer reproche formal que debemos realizar al recurso intentado dice relación con lo pedido a este Tribunal de Alzada en su petitorio, por cuanto, solicita, en definitiva, que se invalide la sentencia dictada y acto seguido, se ordene la realización de un nuevo juicio ante juez no inhabilitado, ello, por cuanto, de conformidad a lo previsto en el artículo 478° del Código del Trabajo, inciso segundo: "*El tribunal ad quem, al acoger el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras b), c), e), y f), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley. En los demás casos, el tribunal ad quem, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente*", en consecuencia, de acogerse la nulidad impetrada se hace improcedente la realización de un nuevo juicio por ser inadmisible por la causal invocada.

EXPXHTVSWX

QUINTO: Que, habiéndose alegado una errónea calificación jurídica de los hechos, este tribunal debe limitarse a constatar esta circunstancia, quedando vedado avocarse a situaciones fácticas no comprendidas en el recurso.

SEXTO: Que, el recurso se avoca a discutir que de los antecedentes y prueba acompaña al procedimiento, se debió establecer la existencia de una relación laboral, conforme a lo previsto en el artículo 7° del Código del Trabajo, es decir, reprocha al fallo no aplicar las disposiciones del Código del Trabajo a la relación existente entre su representada y la Administración del Estado, y luego de declarada su existencia, acoger las pretensiones principales de la tutela laboral, daño moral, lucro cesante y, las pretensiones subsidiarias de nulidad del despido y despido injustificado.

Que, respecto de dicho argumento, y como reproche formal y de estructura tanto de la pretensión intentada en la instancia, como del recurso de nulidad que se analiza, se comparten las observaciones y argumentos indicados en el fallo recurrido, en particular: Considerando Séptimo: "*Que es útil prevenir que la denuncia en su elaboración, argumentos de base y peticiones concretas, se articula sobre la base de existir una relación laboral emanada de un contrato de trabajo, y, por ende, regulada por el estatuto laboral general, llámese Código del Trabajo, empero omite toda referencia a la construcción y postulado jurídico que permite tal adecuación normativa, en contexto que no se discute, formalmente, que el demandante mantiene condición de trabajador contratado bajo modalidad de honorarios a suma alzada, afecto al artículo 11 del estatuto administrativo. La prevención anterior no es baladí, en la medida que la naturaleza, caracteres, tratamiento y regulación normativa de las relaciones de trabajo sometidas al estatuto general (código del Trabajo) distan de aquellas que existen entre el estado y los particulares a través de contratos de*

EXPXHTVSWX

honorarios, según autoriza el Estatuto Administrativo en su artículo 11"; y, además, se comparten los argumentos indicados en el Considerando Octavo del fallo recurrido, cuando refiere: "*que doña Yasna Ceballos Alarcón, expone que con fecha 01 de agosto de 2016, ingresa a trabajar como psicóloga en la Oficina de Protección de Derechos de la Infancia y la Adolescencia, OPD Antofagasta, dependiente de la Gobernación Provincial de Antofagasta, desempeñándose en el mismo cargo hasta el 31 de diciembre de 2018. Con fecha 31 de diciembre de 2018, verbalmente Beatriz González Mena, encargada del Programa por parte de la Gobernación y Paula Lavín Collante, Coordinadora de OPD, informan la no continuación en su cargo, acto que homologa a un despido, en la nomenclatura del Código del Trabajo, pretendiendo sea declarado vulneratorio de derechos fundamentales o subsidiariamente injustificado, pero sin otorgar el circuito normativo para construir aquel aserto. Posteriormente, sólo a propósito de la acción subsidiaria, pide que, por concurrir los elementos de una convención de trabajo, se declare que existe contrato de trabajo*".

En consecuencia, tanto la acción intentada ante el Tribunal A Quo, como la causal de nulidad invocada ante esta Corte, discurren sobre la base de la declaración de una relación laboral aplicable a su representada, cuestión no pedida en el Tribunal de la Instancia y que ahora insiste en su declaración ante el Tribunal de Alzada, sin que en su elaboración, argumentos de base y peticiones concretas, las articule sobre la base de existir una relación laboral emanada de un contrato de trabajo, y, por ende, regulada por el estatuto laboral general, llámese Código del Trabajo, omitiendo toda referencia a la construcción y postulado jurídico que permite tal adecuación normativa, en contexto que no se discute, formalmente, que la demandante mantiene la condición de trabajadora contratada bajo modalidad de honorarios a suma alzada, afecto al artículo 11 del estatuto administrativo.

EXPXHTVSWX

SÉPTIMO: Que, sin perjuicio de lo anterior, y en relación a la causal de nulidad, debemos señalar los hechos fácticos inamovibles asentados en el fallo, y sobre los cuales el recurrente requiere la alteración de la calificación jurídica, y pese a que no se refiere en su recurso a la tutela laboral denunciada, debemos indicar que respecto a dicha pretensión, y el estándar indiciario requerido, el *Considerando Veintitrés* del fallo recurrido, concluye que de la prueba rendida se desprenden los siguientes hechos asentados: (a) que, la señora Yasna Elvira Ceballos Alarcón, inicia servicios profesionales, formalmente, a través de un contrato de honorarios a suma alzada el día 16 de enero de 2016; (b) que, suscribe diversos contratos, todos de duración fija y determinada, siendo el último de ellos suscrito el día 01 de octubre de 2018 y con duración hasta el día 31 de diciembre de 2018; (c) que, en todos los contratos, se consigna que los servicios profesionales se contrataban para desarrollar funciones en el programa OPD, conforme a convenio suscrito entre la Gobernación de Antofagasta y SENAME, aprobado por resolución exenta N°119, de 9 de diciembre de 2015; (d) que, el referido convenio, originalmente, poseía duración hasta el día 15 de enero de 2018, no obstante los servicios de las profesionales fueron prorrogados mediante la celebración de diversos convenios de excepción por continuidad y buen servicio, mientras se efectuare nueva licitación, en resoluciones exentas N°87, de enero de 2018, N°458, de abril de 2018, N°625, de mayo de 2018, N°823, de julio de 2018, N°23064 de octubre de 2018, lo cual consta del convenio celebrado entre OPD y SENAME y las resoluciones de extensión que fueron acompañadas al juicio.

Que, de los hechos asentados en el Considerando anterior, inamovibles para el recurrente, el sentenciador sostiene y concluye lo siguiente: (i) que, la señora Ceballos, precisa que la conducta lesiva se perfecciona por la no renovación de su contrato a honorarios, después del 31

EXPXHTVSWX

de diciembre de 2018, acto que sin mediar mayor justificación, homologa a un despido en la nomenclatura laboral (*considerando vigésimo*); (ii) que, así se comprueba que la señora Yasna Ceballos, desde siempre supo que la prestación de sus servicios tenía asignado un plazo determinado, puesto que dependían directamente del convenio celebrado entre OPD Antofagasta y SENAME, cuya duración original vencía el día 15 de enero de 2018, pero que fue extendido excepcionalmente durante el año 2018 por resolución de emergencia dictadas por la necesidad de continuidad y por buen servicio, y del propio relato de la actora, se conoce que habitualmente se les informó que el programa estaba por terminar dada la expiración del convenio marco, y, en ese contexto, la primera quincena de diciembre de 2018, se le instruye hacer cierre de los casos pendientes por el cese del programa (*considerando vigésimo cuarto*); (iii) que, lo anterior, permite inferir, formalmente, que no existía incertidumbre sobre la estabilidad laboral, en tanto fue puesto en conocimiento de las profesionales, que sus servicios se supeditaban a un convenio que vencía en enero de 2018 y que fueron prorrogados sucesivamente, por lo tanto, a menos de declarar que la actora mantenía un contrato de trabajo sometido a regulación del Código del Trabajo, la terminación de sus servicios no constituye un "despido", sino la extinción por transcurso del plazo fijado en el mismo convenio (*considerando vigésimo quinto*); (iv) que, tampoco fue intempestiva la terminación, ya que su época amén de constar en el contrato de 1 de octubre de 2018, fue anunciada en varias oportunidades por las encargadas del programa, tal cual se reconoce en denuncia. Incluso, allí se relata que la primera quincena de diciembre, se insinuó el término inminente de sus servicios (*considerando décimo sexto*); (v) que, la inexistencia de despido, sino terminación natural del contrato por vencimiento del plazo, fuerza a dirimir que la mera no renovación, en sí misma, no puede ser constitutiva de lesión, a menos, se reitera, se acreditare que la trabajadora

EXPXHTVSWX

poseía derecho a estabilidad relativa en el empleo, como sucede en los contratos de trabajo, por tanto, todo ello, es suficiente para desestimar la denuncia presentada (*considerando décimo séptimo*).

Conforme a los argumentos y hechos asentados en el fallo recurrido, no se vislumbra de qué forma deban calificarse jurídicamente de forma distinta a lo realizado por el sentenciador los hechos acreditados, además que, como se dijo, ninguna referencia realizó el recurrente respecto a la cuestión de la denuncia de tutela pretendida en la instancia respectiva en el presente recurso de nulidad, motivo por el cual no cabe sino rechazar en este punto la causal invocada.

OCTAVO: Que, respecto a la determinación de la naturaleza del vínculo que unió a la actora con la demandada, y que el recurrente indica que sería de naturaleza laboral y, conforme a ello, indica que existiría por parte del sentenciador una errónea calificación jurídica de los hechos asentados en el proceso, debemos verificar su procedencia a continuación, en mérito a los argumentos del fallo recurrido.

El recurrente, sustenta sus acciones subsidiarias -despido injustificado y nulidad del despido- en el hecho que su representada habría mantenido un vínculo de trabajo con la demandada, alegando que, en la práctica, existió un convenio propiamente laboral de acuerdo a los lineamientos del artículo 7° del Código del Trabajo, toda vez que prestó servicios personales, continuos, bajo subordinación y dependencia, recibiendo contraprestación en dinero, que a título de remuneración, ingresaba a su patrimonio en forma mensual.

Sobre este punto, en relación a la causal invocada, el Tribunal tiene por asentados los siguientes hechos en el fallo: (i) que, la prestación de servicios, se inicia el día 16 de enero de 2016, en virtud de contrato a honorarios a suma alzada, celebrado con el Ministerio del Interior y Seguridad Pública; (ii) que, en aquel instrumento, se dejó

EXPXHTVSWX

asentado que la señora Ceballos Alarcón, desempeñaría actividades de asesoría profesional en el convenio OPD, modelos de intervención, que mantenía dicha institución con SENAME; (iii) que, asimismo, concuerdan las partes que con fecha 31 de diciembre de 2018, se comunicó a la señora Ceballos Alarcón, el término de su contrato por vencimiento del plazo (*considerando trigésimo*); (iv) que, de los contratos de honorarios, el convenio modelo de oficinas de protección contenido en resolución exenta N°119, como de los dichos de los testigos, fluye que la actora desempeñó funciones como profesional sicóloga al interior de la oficina de protección de derechos de niños niñas y adolescentes (*considerando cuadragésimo segundo*).

NOVENO: Que, conforme a los hechos asentados en el fallo, el Tribunal de la instancia concluye que la relación que vinculó a la actora con la demandada no puede ser catalogada de laboral, conforme a los siguientes argumentos: (i) que, en principio, no resulta determinante examinar si concurren los elementos propios del contrato de trabajo reseñados en el artículo 7° del Código del ramo, dado que ello puede suceder como efecto o consecuencia del propio contrato de honorarios. En cambio, sí es pertinente analizar sí la contratación bajo supuesto de honorarios, se desarrolla en los supuestos que autoriza la ley, es decir: para la comisión de asesorías profesionales o técnicas sobre labores accidentales (ocasionales) y no habituales al servicio, o, que aun recayendo sobre funciones habituales y permanentes del servicio, constituyan cometidos específicos (*considerando trigésimo noveno*); (ii) que, el necesario cotejo entre las funciones propias e inherentes al Ministerio del Interior y sus distintas reparticiones, con las actividades desplegadas por la denunciante, revela que no ejecutó actividades propias e inherentes a la cartera del interior y seguridad pública, sino que se limitó a desarrollar comisiones de protección a niños, niñas y adolescentes en condición de riesgo, en función a un convenio que la ley permite suscribir a dicho

EXPXHTVSWX

Ministerio (considerando cuadragésimo quinto); (iii) que, entonces, la demandante realizó actividades profesionales, no habituales al Ministerio del Interior, a través de actividades accidentales, correspondientes al cumplimiento del convenio modelo celebrado con SENAME, cuya duración está definida en el propio convenio. Lo expuesto, es suficiente para concluir que las actividades de asesoría profesional desarrolladas por la señora Ceballos Alarcón, para el Ministerio del Interior y sus distintas reparticiones, anexas a un convenio modelo, son susceptibles de ser subsumidas como parte de una comisión de asesoría técnica profesional accidental y por consecuencia, susceptibles de estar reguladas bajo el esquema de un contrato de prestación de servicios a honorarios, de acuerdo al artículo 11 de la ley N°18.834 (*considerando cuadragésimo sexto*); (iv) que, definida la naturaleza jurídica del vínculo entre partes y con independencia al régimen normativo supletorio que se asigne, a saber: Código del trabajo por vía contra excepcional o Código Civil, resulta inexpugnable que no recibe aplicación directa el estatuto laboral general y por consecuencia, no es posible declarar presencia de un contrato de trabajo en los términos que se articula el arbitrio de análisis, razón suficiente para rechazar las demandas subsidiarias en todas su partes, dado que su basamento principal y accesorios reconocen fundamento en la existencia de una convención de origen y naturaleza laboral, como no ocurre en la especie. Con base al mismo argumento, resulta del todo irrelevante analizar presencia de los caracteres propios a la relación laboral (artículo 7° del Código del Trabajo) dado que la subsunción de las labores del actor entre aquellas propias a un contrato de honorarios legítimamente celebrado, impide avanzar en ello; pero ni aun así resultaría relevante ello, ya que los elementos invocados por la actora como indiciarios de subordinación y dependencia, reconocen sobrada justificación en las estipulaciones del propio contrato de prestación de

EXPXHTVSWX

servicios, en cuanto allí se establecen facultades del mandante para supervisión y controlar las labores, y se consagran derechos y prerrogativas para el prestador, en el ámbito de licencias, permisos, feriados y cometidos funcionarios, de modo que el motivo de su concesión radica en la plena aplicación del mismo contrato y no en la ejecución subrepticia de relaciones de corte laboral. Finalmente, también es irrelevante que los servicios de la Oficina de Protección de Derechos dependiente de la Gobernación Provincial, siga funcionando hasta la actualidad, puesto que se demostró que ello ocurre por decretos de emergencia y continuidad por buen servicio, más no como manifestación a ser una actividad habitual de la cartera de Interior, máximo aun si se desarrolla solo por profesionales ajenos a la administración pública (*considerando cuadragésimo séptimo*).

En consecuencia, de los argumentos expuestos, se concluye que, a diferencia de lo sostenido por el recurrente, el Tribunal calificó los hechos asentados en el fallo de manera correcta, es decir, como un contrato de prestación de servicios regido por el artículo 11 de la ley N°18.834 y no como uno de naturaleza laboral, motivo por el cual no cabe sino rechazar el recurso de nulidad por la causal invocada.

DÉCIMO: Que, el recurrente, en subsidio de la causal ya invocada, impugna la sentencia conforme lo dispone el **Artículo 477 del Código del Trabajo:** "por haberse dictado con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo", ello, en relación a los artículos 1, 7, 8, 162, 163 y 168 del Código del Trabajo.

En primer lugar, sostiene que, el fallo recurrido, ha infringido el artículo 1° del Código del Trabajo -el que transcribe- al ser aplicado indebidamente a la causa de autos, y con ello, no aplicar a la controversia el resto de la normativa laboral. En el caso sub-lite, cabe hacer presente, que los funcionarios públicos, no contemplan en el estatuto administrativo normas de protección, lo que ha originado una sólida construcción jurisprudencial en torno a hacer

EXPXHTVSWX

aplicables las normas de protección establecidas en el Código del Trabajo, para amparo de trabajadores y trabajadoras vulneradas en sus derechos fundamentales.

Que se suma a lo anterior, el desarrollo que ha tenido en la jurisprudencia administrativa y en la jurisprudencia judicial el concepto de la confianza legítima, que le asiste al funcionario público, para efectos de la renovación de sus vínculos contractuales con la Administración del Estado, construcciones que obedecen a la necesidad de ir armonizando los derechos del trabajador, con los diversos estatutos que rigen a la Administración con sus trabajadores a lo largo de sus relaciones de índole laboral. Añade que, atendido lo anterior, desechada la acción de tutela laboral, correspondía al juez establecer la procedencia de la demanda por despido injustificado y la nulidad del despido, analizando pormenorizadamente los elementos de la relación laboral, para los fines de establecer la misma, y por tanto la procedencia de las peticiones demandadas.

UNDÉCIMO: Que, el primer reproche formal al recurso, dice relación con la inexistencia de un desarrollo pormenorizado y razonado de las disposiciones legales supuestamente infringidas, y de qué manera dicha infracción de ley influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, sólo limitándose a reproducir el artículo 1° del Código del Trabajo y a realizar una referencia al constructo Jurisprudencial en torno al principio de la confianza legítima pero sin realizar un desarrollo jurídico en torno al mismo.

Asimismo, el recurrente no establece la forma en que se ha generado la existencia de una errónea aplicación, interpretación o existencia de una contradicción de las disposiciones legales que estima infringidas, sino que, se refiere a que el Tribunal no se refirió a los argumentos Jurisprudenciales y al principio de confianza legítima para hacer aplicable las normas del Código del Trabajo y, consecuencialmente, declarar el despido como injustificado y nulo, sin embargo, ningún desarrollo jurídico se realiza en el

EXPXHTVSWX

recurso, sin perjuicio, de que la causal de nulidad invocada se hace insostenible con los argumentos expresados para rechazar la causal principal invocada, y que se reproducen en el presente considerando, motivo por el cual no cabe sino rechazar la causal de nulidad invocada.

DUODÉCIMO: Que conforme a lo razonado se procederá al rechazo del recurso de nulidad interpuesto.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y lo dispuesto en los artículos 474, 478 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

Que, **se rechaza**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por el abogado don Jaime Araya Guerrero, en representación de doña YASNA ELVIRA CEBALLOS ALARCÓN, contra la sentencia definitiva de fecha veintidós de mayo de dos mil veinte, pronunciada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, don Jordan Campillay Fernández y, en consecuencia, se declara que la misma y el juicio en que se dictó no son nulos.

Se deja constancia que se hizo uso de la facultad contenida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Rol N°204-2020 (RPL)

Redacción del Abogado Integrante don Juan Paulo Ovalle Cerpa.

Se deja constancia que no firma el Ministro Titular Sr. Eric Sepúlveda Casanova, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse haciendo uso de su feriado legal.

EXPXHTVSWX

Jasna Katy Pavlich Nunez
Ministro
Fecha: 03/12/2020 12:07:47

Juan Paulo Ovalle Cerpa
Abogado
Fecha: 03/12/2020 14:24:00

EXPXHTVSWX

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por Ministra Jasna Katy Pavlich N. y Abogado Integrante Juan Paulo Ovalle C. Antofagasta, tres de diciembre de dos mil veinte.

En Antofagasta, a tres de diciembre de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

EXPXHTVSWX

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 06 de septiembre de 2020, 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