

Concepción, seis de febrero de dos mil veinte.

Vistos:

Que en estos R.U.C. 1940172674-0, RIT S-2-2019 del ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, por sentencia definitiva de fecha ocho de julio de dos mil diecinueve dictada por doña Ximena Alejandra Vega Martínez, Jueza Interina de dicho tribunal, se resolvió:

i.- Rechazar las excepciones de previo y especial pronunciamiento de incompetencia absoluta del tribunal y de caducidad de la acción;

ii.- Acoger la denuncia de interpuesta por don Ricardo Andrés Benítez Barriga en contra de la I. Municipalidad de Hualqui, sólo en cuanto declara que el despido de que fue objeto el demandante el 31 de diciembre de 2018, en virtud de carta que le fue notificada el 30 de noviembre de ese mismo año, constituye una práctica antisindical en los términos del artículo 289 del Código del Trabajo, además de que constituye un despido vulneratorio de los derechos fundamentales consagrados en los numerales 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, y artículo 2 del Código del Trabajo, por haber sido determinado por el demandado en razón de su sindicación, condenándose en consecuencia a la demandada I. Municipalidad de Hualqui al pago de las prestaciones que se detallan con los reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;

iii.- Rechaza en todas sus partes la demanda principal respecto de los montos solicitados a título de indemnización por falta de aviso previo, años de servicio y aumento del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo;

iv.- Ordena a la denunciada el cese inmediato de conductas discriminatorias por razones de sindicación, bajo apercibimiento de multa;

v.- Condena a la denunciada, al pago de una multa equivalente a 50 unidades tributarias mensuales, conforme a lo señalado en el artículo 292 del Código del Trabajo, por haberse establecido que la denunciada incurrió en una práctica antisindical;

vi.- Omite pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria por despido injustificado;

vii.- No condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida.

En contra de la referida sentencia recurre de nulidad la denunciada I. Municipalidad de Hualqui interpuso recurso de



nulidad, invocando de manera principal la causal contenida en el artículo 478 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, haber sido pronunciada la sentencia por juez incompetente. En subsidio, invoca la causal contenida en el artículo 477 segunda parte, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En subsidio de la causal invocada anteriormente, para el evento de no ser acogido el recurso en virtud de la misma, invoca la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal, esto es, por haber sido pronunciada la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Solicita en lo conclusivo se dé lugar y se invalide el fallo impugnado, dictándose la correspondiente sentencia de remplazo en la que se rechace la demanda en todas sus partes.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista, oportunidad en que se escucharon alegatos de los apoderados de las partes.

CONSIDERANDO:

1°.- Que, como se ha resuelto ya reiteradamente, el recurso de nulidad constituye un medio de impugnación de la sentencia definitiva de derecho estricto, que exige la enunciación precisa y exacta de la o las causales que se invocan, las que deben guardar la debida concordancia tanto con el vicio denunciado, como con las peticiones concretas que se formulan al tribunal, todo lo cual fija el alcance de la competencia del tribunal de alzada.

2°.- Que el recurrente invoca como **primera causal** aquella contemplada en el artículo 478 N° 1 (sic) del Código del Trabajo, esto es "*Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente.*", en relación con el artículo 1° inciso segundo de este mismo texto legal, normas de las cuales concluye que siendo el demandante un funcionario municipal a contrata, su vinculación con la municipalidad se encuentra sometida por ley al Estatuto Administrativo, Ley 18.883, lo que incluso es reconocido por el fallo en análisis, como consta en el **motivo undécimo**.

Aduce que la Ley 19.880 sobre bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración, establece que las reclamaciones de los funcionarios municipales, es de competencia de la Contraloría General de la República y no de los tribunales de justicia, toda vez que el vínculo con su empleador es de naturaleza funcionaria, con derechos, obligaciones, y responsabilidades propias y distintas a una relación laboral, que es precisamente la relación que en



calidad de funcionario público a contrata tiene el actor con el municipio de Hualqui, por cuanto aquella surge de un vínculo estatutario, de manera que la determinación de la competencia del tribunal queda limitada a establecer la aplicación del artículo 1º del Código del Trabajo, respecto al procedimiento relativo a los funcionarios de los servicios del Estado. Por otra parte, señala que la Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, es restrictivo respecto de los contratos que pueda celebrar una Municipalidad, indicando en su artículo 3º que: *“Quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación. El personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se regirá también por las normas del Código del Trabajo. Los médicos cirujanos que se desempeñen en los gabinetes psicotécnicos se regirán por la ley N° 15.076, en lo que respecta a remuneraciones y demás beneficios económicos, horario de trabajo e incompatibilidades. En las demás materias, que procedan, les serán aplicables las normas de este estatuto.”*

De este modo, aduce que lo relacionado con el procedimiento propiamente tal, y en especial las reglas de competencia, no puede entenderse como parte de la remisión supletoria del Código del Trabajo, por el carácter de orden público que revisten las normas referidas, tesis que avala en jurisprudencia de unificación de la Excm. Corte Suprema.

Arguye que en base a lo señalado, y lo dispuesto en los artículos 1º y 6º de la Ley 10.336 sobre Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República, este es el organismo con competencia exclusiva para informar los asuntos relativos al Estatuto Administrativo; en el mismo sentido, dice que el artículo 108 del Código Orgánico de Tribunales establece que la facultad para conocer de determinados negocios debe colocarse dentro de la esfera de atribuciones del tribunal por la ley, luego, solo la ley debe conferir competencia a los tribunales para conocer de determinados asuntos, lo que se relaciona con los artículos 6 y 7º de la Constitución Política de la República, que consagran el principio de legalidad de las actuaciones de los órganos del Estado, y que se reitera en los artículos 2º de la Ley 18.575, y 19 N° 24 de la Constitución.

Así las cosas, sostiene que la ley autoriza a las municipalidades la celebración de contratos de trabajo sólo en dos casos, a saber: a) Actividades transitorias en municipalidades que cuenten con balnearios u otros semejantes; y b) personal



traspasado del sector público, ninguna de las cuales se ajusta a la realidad del demandante en su condición de funcionario público a contrata, determinado por el presupuesto que anualmente se aprueba para el municipio, y vinculado a éste por un estatuto especial originado en un régimen de derecho público preestablecido de naturaleza legal y reglamentario, y que por lo mismo no cabe aplicarle las disposiciones del Código del Trabajo.

Señala que el vicio denunciado influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque de haberse aplicado en forma correcta las normas del artículo 1º inciso segundo del código del trabajo, y las demás referidas, el tribunal se habría declarado incompetente para conocer del asunto sometido a su conocimiento.

3º.- Que no se encuentra controvertido entre las partes que el denunciante estuvo vinculado a la Municipalidad de Hualqui en virtud de sucesivos decretos de nombramientos a contrata a partir del 3 de junio de 2008, como tampoco, que al 30 de noviembre de 2018 cuando se le notifica la no renovación de su contrata y que ésta concluía el 31 de diciembre de 2018, gozaba de fuero sindical. En este contexto, la demanda interpuesta por el actor y acogida en parte por el tribunal del grado, se sustenta en vulneración de derechos fundamentales, especialmente, el derecho a la no discriminación al disponer la no renovación de su contrata sin mediar un acto administrativo debidamente fundado a pesar de gozar de confianza legítima, y no obstante gozar de fuero sindical.

4º.- Que, en la especie, tratándose como se ha dicho de un funcionario municipal a contrata, la normativa estatutaria preferente está contenida en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Ley 18.883, en la cual se establecen tanto las escalas o categorías funcionarias y remuneracionales y las modalidades de permanencia y/o transitoriedad de los servicios, como así también las normas especiales sobre expiración de las funciones y cargos contratados; regulación instituida particularmente para tales efectos.

5º.- Que, sin embargo, se debe tener presente que los derechos fundamentales están reconocidos a toda persona por la Constitución Política de la República, que es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo y demás normas relativas a la administración pública, de manera que no parece coherente con el ordenamiento jurídico excluir a trabajadores que desempeñan en un determinado sector de la protección específica que otorga la acción de tutela contemplada por el artículo 485 del Código del Trabajo.



6°.- Que, en todo caso, la aplicación del Código del Trabajo será sólo supletoria, esto es, reducida solo a aquellos ámbitos no regulados por la normativa estatutaria, como lo establece el inciso tercero del citado artículo primero de aquella codificación, y aun solamente en el caso de no resultar contrarias o incompatibles con ésta.

7°.- Que, de este modo, si bien la posibilidad de que los funcionarios públicos puedan recurrir al procedimiento de tutela laboral en ningún caso importa per se la aplicación de normas sustantivas del Código del Trabajo, no hay duda de que los funcionarios a contrata de la Administración del Estado están facultados para utilizar el procedimiento de que se trata para denunciar la infracción de sus derechos fundamentales sufrida a consecuencia de su relación funcionaria por aplicación de las normas que la regulan.

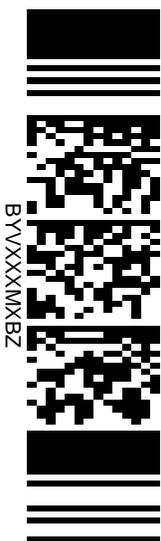
Tal interpretación es coherente con el Estatuto Administrativo, que expresamente proscribiera toda discriminación que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, y al no establecer un procedimiento específico para ello, es claro que ingresa dentro del ámbito de aplicación de tutela laboral, precisamente porque solo se trata del procedimiento que corresponde aplicar, debiendo en consecuencia y de acuerdo al mérito de lo razonado anteriormente, rechazarse el recurso por la causal esgrimida como se dirá en lo resolutivo.

8°.- Que, **en subsidio**, el recurrente invoca como causal de nulidad aquella contemplada en el artículo 477 segunda parte del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva hubiere sido dictada con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En efecto, señala que la sentencia dictada en estos autos contiene diversos errores de derecho que sólo pueden ser reparados con su anulación, a saber:

i) Señala que el fallo se dictó con infracción a lo dispuesto en los artículos 486 y 489 del Código del Trabajo, que señalan, el primero, que: *“La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de los sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada”*; y el segundo que: *“La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de 60 días contados desde la separación”*.

Indica que en el caso de autos la infracción se configura porque la juez *a quo* da por concurrente la acción de autos ponderando hechos ocurridos antes del plazo establecido en la norma referida, lo que se desprende de los motivos octavo y noveno del fallo recurrido donde los hechos relatados se refieren a situaciones ocurridas durante el año 2017 y primer semestre del



2018, y sin considerar el tribunal que la decisión de no renovar la contrata se le comunicó al actor el 30 de noviembre de 2018; luego, como los hechos en que se finca la acción de tutela tienen una data muy superior a los 60 días que manda el legislador, significa que al momento de interponer la demanda el 11 de marzo de 2019, no se respetó el plazo perentorio contemplado en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, ni el plazo del artículo 489 inciso segundo de dicho texto legal, por lo que al no haberse reconocido ni declarado así en la sentencia, se han infringido dichas normas.

ii) En segundo lugar, señala que la sentencia infringe el artículo 435 del Código Laboral, el que dispone que los plazos que se establecen en el Libro V del Código del Trabajo son fatales, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal, cualquiera sea la forma en que se expresen. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue por el sólo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo. Agrega que dentro de los plazos que esta disposición califica de fatales, se encuentra el artículo 486 inciso final del Código Laboral y que, por otra parte, existe consenso en la jurisprudencia en la acción de tutela se extingue por caducidad, contándose el plazo desde la ejecución de los hechos denunciados.

De este modo, sostiene que como la denuncia se presentó el 11 de marzo de 2019 y el último acto de presunta discriminación y de práctica antisindical se perpetró el 30 de noviembre de 2018, esto es, fuera del plazo de 60 días hábiles previos a la presentación de su acción, la acción de tutela laboral respecto de todos aquellos hechos que sean anteriores a esa fecha, se encuentra extinguida por caducidad y por lo mismo debió ser rechazada por haber caducado y precluído el derecho del denunciante de accionar a su respecto, más aún que jamás ellos fueron objeto de denuncia o reclamo ante los órganos administrativos o jurisdiccionales pertinentes.

iii) Finalmente, arguye que el fallo infringe el artículo 2º de la ley 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, norma la que indica se encuentra en armonía con el artículo 63 letra c) de la ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, el que establece que: *“El alcalde tendrá las siguientes atribuciones: c) Nombrar y remover a los funcionarios de su dependencia de acuerdo con las normas estatutarias que los rijan.”*

Refiere que conforme al mérito de estas disposiciones, se desprende que es facultad del alcalde el renovar o no la contrata de los funcionarios que prestan servicios en tal calidad, cuyo



cargo expira por el sólo ministerio de la ley el 31 de diciembre del año respectivo. Sostiene que quien ejerce un derecho no afecta a otro, y que es lo que ha ocurrido en el caso sub lite, tal como se plasma en el fundamento undécimo del fallo en estudio, y pese a lo cual se acogió la demanda.

Afirma que de haberse aplicado correctamente las normas legales precedentemente señaladas, el tribunal habría rechazado la demanda en todas sus partes, y la acción de tutela se habría desestimado íntegramente.

9°.- Que, previo a resolver, se debe precisar que como se ha resuelto reiteradamente, la causal contenida en el artículo 477 de Código del Trabajo, discurre en torno a cuestiones puramente jurídicas, e implica el reconocimiento de los hechos asentados en la sentencia recurrida que son inamovibles para el tribunal superior persiguiendo, únicamente, la correcta aplicación de la ley a los mismos.

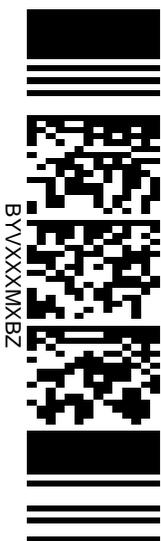
10°.- Que, acorde a lo señalado precedentemente, son hechos establecidos en la sentencia y por lo tanto inamovibles en razón de esta causal subsidiaria, los siguientes:

a.- Que el actor ingresó a trabajar a la I. Municipalidad de Hualqui en junio de 2008, y a contar del 2011 fue contratado como funcionario público a contrata, calidad que mantuvo sin solución de continuidad, -a través de sucesivas contrata- hasta el 31 de diciembre de 2018, luego que el 30 de noviembre de 2018 se le comunicara la decisión de la no renovación de su contrata.

b.- Que, el 30 de noviembre de 2018, el actor fue notificado de la no renovación de su contrata, y a pesar que tanto a esa fecha como al momento en que se hizo efectiva su desvinculación gozaba de fuero sindical, en los términos del artículo 25 de la Ley 19.296, y que se extendía hasta el 4 de enero de 2019, la decisión de no renovación de su contrata se adoptó sin que existiera a su respecto el respectivo proceso de desafuero que autorizara tal medida.

11°.- Que los errores de derecho que denuncia el recurrente y que funda en la errada aplicación de los artículos 486 y 489 del Código del Trabajo, estiman estos sentenciadores que no se produce.

En efecto, en el caso del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, el Código del Trabajo establece dos plazos que son relevante. En primer término, establece en inciso final del artículo 486 respecto de las vulneraciones a los derechos fundamentales ocurridas *durante* la relación laboral que *“la denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro del plazo de **sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales**”*



alegada”, y el segundo, consagrado en el artículo 489, que regula las vulneraciones ocurridas *con ocasión del despido* y que dispone en su inciso segundo que *“La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de **sesenta días desde la separación ...”***.

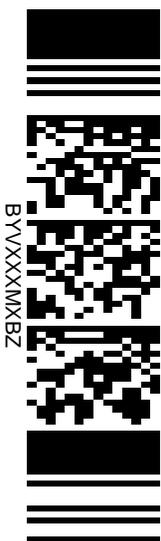
Luego, de la lectura de ambas disposiciones se desprende que en la primera de ellas el plazo de sesenta días estará determinado por el momento en que se produce la vulneración de derechos alegada, o la última ocasión en que estos derechos fueron vulnerados, puesto que es perfectamente posible que las vulneraciones no se corresponden con un evento único y específico, sino que pueden también obedecer a un accionar sistemático, o a una sucesión continua en el tiempo de acciones u omisiones.

En este orden de ideas, y como ya se ha indicado, en la segunda de estas normas el plazo queda determinado por el momento de la separación, concepto éste último que también utiliza el artículo 168 del Código del Trabajo para marcar el inicio del cómputo de caducidad de las acciones que consagran. Desde ya, cabe tener presente que esta expresión –“separación”- no se encuentra definida por la ley, sin embargo, como lo ha señalado la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, ha de entenderse necesariamente como una separación jurídica o legal y que se concreta, materialmente, desde que cesa la prestación de servicios por parte del trabajador.

12°.- Que en el caso sub lite, es un hecho establecido en la causa que el actor que el actor era funcionario a contrata de la I. Municipalidad de Hualqui, que dicha contrata que duraba hasta el 31 de diciembre de 2018 no le fue prorrogada, lo que si bien se le comunicó el 30 de noviembre de 2018, el se mantuvo en su cargo hasta el término efectivo de la contrata que lo vinculaba a la demandada.

De este modo, y a la luz de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 489 del Código del Trabajo, habiéndose producido la separación del trabajador el día 31 de diciembre de 2018, y habiéndose presentado la demanda el 11 de marzo de 2019, necesario es concluir que la denuncia fue ingresada al tribunal dentro del plazo de 60 días contados desde la separación del trabajador, por lo que no había operado el plazo de caducidad de la acción deducida, y consecuentemente, no ha existido infracción a las normas invocadas por el demandado, esto es, a los artículos 486 y 489 del Código del Trabajo, y por la misma razón, tampoco se ha infringido el artículo 485 de dicho texto legal.

13°.- Que en relación al tercer error de derecho que se denuncia, esto es, el artículo 2° de la Ley 18.883 y artículo 63



letra c) de la ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, estiman estos sentenciadores que aquella infracción tampoco se ha producido. En efecto, el artículo 2 de la citada ley reconoce y regula la existencia de cargos a contrata en los municipios, en tanto que el artículo 63 letra c) de la Ley 18.695, establece que es atribución del Alcalde *“nombrar, y remover a los funcionarios de su dependencia de acuerdo con las normas estatutarias que los rigen.”*, sin embargo, ninguna de estas normas se aprecia que en el fallo se hayan infringido.

Desde luego, cabe señalar que respecto de los empleos a contrata, el inciso primero del artículo 10 del Estatuto Administrativo dispone que *“Los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleos que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos”*. Esta disposición es clara en el sentido que plantea el recurrente, que los empleos a contrata son esencialmente provisorios y terminan, por regla general y sin que medie acto administrativo alguno el 31 de diciembre del año respectivo. Sin embargo, es también clara en cuanto permite la prórroga de la contrata. Ahora bien, no puede obviarse que es un criterio ya asentado en nuestra jurisprudencia, tanto judicial como administrativa, que cuando esta prórroga se ejerce por varios periodos consecutivos, genera en el funcionario la expectativa de su renovación, que si bien no anula la potestad de la Administración para no renovarla, sí le impone la carga de motivar el cambio de criterio. En este sentido, el Dictamen N° 22.766 de 24 de marzo de 2016 de la Contraloría General de la República, ha interpretado el artículo 2 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

14°.- Que, conforme a lo razonado precedentemente, no cabe sino descartar la infracción normativa denunciada, y consecuentemente se deberá rechazar el recurso por esta causal subsidiaria invocada como se dirá en lo resolutivo.

15°.- Que, **en subsidio de la causal anterior**, invoca como causal de nulidad de la sentencia aquella contemplada en el artículo 478 b) del Código del Trabajo, que establece que la sentencia debe ser anulada el haber *“Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”*, teniendo en consideración lo preceptuado por el artículo 456 del mismo Código que, en su inciso primero, ordena que: *“El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.”* En el inciso segundo ilustra la manera como se lleva a cabo la actividad intelectual de apreciación o ponderación del material probatorio



reunido en el curso del proceso, sistema probatorio cuya característica fundamental es la de entregarse por el legislador, al sentenciador libertad para esa labor, sujeto a la obligación de expresar las razones jurídicas y simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. Para dicha labor, expresa ciertos parámetros que, en general, debe tomar en consideración, esto es, la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al mismo sentenciador.

Señala que la sana crítica supone la concurrencia de elementos que producen un razonamiento: las razones lógicas, científicas, técnicas, jurídicas y sobre todo, de experiencia. Expresa que del análisis del fallo recurrido se puede establecer que no cumple con el estándar valorativo de la sana crítica, porque el tribunal *a quo* se apartó de las reglas de la lógica y de las máximas de la experiencia en la decisión de la controversia, toda vez que divaga respecto de la causal invocada para determinar la existencia de los indicios o actos discriminatorios.

En la especie, señala que el tribunal *a quo* infringe el principio de no contradicción, lo que se aprecia en el considerando undécimo de la sentencia recurrida, puesto que no obstante reconocer que el demandante tenía la calidad de funcionario a contrata y que por ende su vínculo con la municipalidad terminaba por el sólo ministerio de la ley el 31 de diciembre de 2018, menciona que hubo despido discriminatorio; además, arguye que se contraviene el principio de razón suficiente, desde tres puntos de vista: **i)** Desde el momento en que, para dar por acreditada la acción del actor, pondera hechos ocurridos mucho tiempo antes del término de sus servicios, como se desprende de los **considerandos 8° a 10°**, sin explicar cómo da por establecidos esos hechos si nunca fueron denunciados, ni cómo los vincula al 30 de noviembre de 2018 cuando se le comunicó la no renovación de su contrata; **ii)** Porque lo único que esgrime el tribunal en pro de sus conclusiones, son los dichos de los testigos del demandante, doña Katherine Luna y don Juan Carlos Osorio, pero sin hacerse cargo que la primera es amiga del actor, y el segundo, un ex funcionario que demandó a la Municipalidad y perdió el juicio, lo que al parecer de la demandada afecta la credibilidad e imparcialidad de su testimonio, lo que su parte alegó y sobre lo cual el fallo no dice nada; **iii)** Porque da por establecida una práctica antisindical y una discriminación por razones de sindicación, solamente a partir del error reconocido por su parte de no haber respetado en 4 días el fuero sindical del demandante,



señalando que a partir de ello y de lo depuesto por los testigos se puede arribar a tal conclusión, sin que se explique de qué forma se habría atentado en contra de la libertad sindical de los funcionarios del municipio demandado, y tampoco se hace cargo de la falta de pruebas objetivas que lo demuestren.

Sostiene que de haberse aplicado correctamente las reglas de la sana crítica, la sentencia habría rechazado la demanda por no haberse acreditado en la especie los supuestos indicios, existencia o configuración de los actos discriminatorios de las garantías constitucionales que se alegan, por ser evidente que no ha existido tal vulneración.

16°.- Que, no parece necesario abundar en que la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, busca fiscalizar la actividad de valoración probatoria y que, por ende, propicia remover los hechos que han sido erróneamente fijados en un fallo, cuando se vulneran los consabidos parámetros de la lógica y de los conocimientos que conforman el saber humano generalmente aceptado. Consecuentemente, para que tenga lugar la invalidación pretendida han de existir hechos equivocadamente establecidos en el fallo.

17°.- Que en este aspecto, y en relación a la supuesta infracción al principio de no contradicción que denuncia el demandado y que funda en que por una parte la sentencia reconoce que el actor era funcionario a contrata de Municipalidad de Hualqui, por lo que sus servicios terminaban por el sólo ministerio de la ley el 31 de diciembre de 2018, -a menos que se hubiere dispuesto su prórroga con a lo menos 30 días de anticipación- y, por otra, que la sentencia hablaba de despido discriminatorio, en circunstancias que jamás hubo despido del actor.

Sin embargo, lo que sostiene el recurrente no se ajusta al mérito de los antecedentes, toda vez que la circunstancia que la sentencia dé por establecido que hubo un despido discriminatorio respecto del actor, no significa que éste haya tenido con la Municipalidad demandada un vínculo de carácter laboral en los términos del Código del Trabajo, ni menos aún que así se haya planteado en la demanda. En efecto, la existencia de un despido discriminatorio sólo dice relación con la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales planteada por el actor, en su calidad de funcionario municipal a contrata que gozaba de fuero sindical y que llevaba 10 años de servicios para la demandada, al ser notificado que no se le renovarían su contrata.

Tal es así, que entre los hechos a probar se fijaron: *“1.- Efectividad de haber incurrido la demandante (sic) Ilustre Municipalidad de Hualqui, en prácticas antisindicales en relación*



al actor. Circunstancias de aquello. 2.- Efectividad de ser este despido discriminatorio y vulneratorio de derechos fundamentales, concretamente, conforme a los Nros 12 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. Circunstancias de aquello.”

18°.- Que, lo anterior se encuentra en directa relación con lo establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo que regula el procedimiento de tutela laboral, y que luego de enumerar los derechos de diseño constitucional protegidos por la acción de tutela laboral, añade como conducta lesiva de derechos fundamentales, y por tanto, como acreedora de este procedimiento, los actos de discriminación a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, lo que también se relaciona con el artículo 292 del Código del Trabajo, que establece que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciarán conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del Código laboral, de lo cual se desprende que no se ha infringido el principio de no contradicción, sino tan sólo se han aplicado las normas que regulan la acción deducida por el denunciante, en la que lo debatido se ha acotado a la denuncia actos discriminatorios con ocasión del despido y prácticas antisindicales.

Lo que lleva a desechar la infracción de este principio de no contradicción.

19°.- Que tampoco se aprecia en la sentencia una vulneración al principio de la razón suficiente. En primer término, y en cuanto señala el impugnante que la sentenciadora del grado pondera hechos ocurridos mucho tiempo antes para dar por acreditada la acción intentada por el actor, y sin explicar cómo los da por establecidos si nunca fueron denunciados, ni cómo los vincula a la comunicación de no renovación de contrata, se debe tener presente que acorde a lo señalado por el artículo 493 del Código del Trabajo, cuando de los antecedentes aportados por el denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá' al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Ahora bien, no puede entenderse que se ha afectado el principio de razón suficiente por la oportunidad de ocurrencia de los mismos, toda vez que se refieren a un contexto y durante el periodo de fuero sindical del actor.

20°.- Que, en cuanto a que el tribunal finca sus conclusiones en las declaraciones de dos testigos presentados por el actor, quienes, a juicio del recurrente carecen de la imparcialidad necesaria, uno por amistad y otro porque también interpuso acciones en contra de la Municipalidad demandada, cabe señalar,



que de acuerdo a lo previsto en el artículo 454 numeral 5º del Código del Trabajo, la tacha de testigos está prohibida de forma expresa. Únicamente en la oportunidad a que se refiere el número 9 de dicha norma, las partes pueden hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones. Lo anterior es así, debido a que en materia laboral no existe prueba tasada, sino que sana crítica, según la cual, la regla de valoración es escogida y definida por el juez, quien tiene atribuciones para elegir el material probatorio, jerarquizarlo y ponderarlo, con las únicas restricciones dadas por el artículo 456 del Código del Trabajo. En otras palabras, el juez está sujeto a criterios de racionalidad que importan un límite a su actividad de evaluación. (*Omar Astudillo Contreras. El Recurso de Nulidad Laboral. Algunas Consideraciones Técnicas. Thomson Reuters. Pág. 94 a 103*).

En el caso de autos, no se divisa que la jueza *a quo* haya sobrepasado los límites que dicha norma le impone, y menos aún, que ello haya ocurrido de manera manifiesta, como exige la ley.

En realidad, de los términos del recurso, pareciera que se piden explicaciones al juez respecto de los motivos que tuvo para arribar a la convicción ya descrita, sin embargo, el recurso de nulidad no permite exigir explicaciones, sino que revisar la legalidad de lo resuelto.

De igual forma, tampoco puede estimarse que la sentenciadora haya dado por establecida la existencia de una práctica antisindical y discriminación, “solamente a partir del error reconocido por su parte de no haber respetado los 4 días de fuero sindical que le quedaban al actor”, afirmación que no se condice con los antecedentes que obran en autos, en especial con lo que se razona y analiza en los fundamentos octavo a décimo del fallo de primer grado, e incluso con lo que el mismo impugnante plantea respecto a los hechos que el tribunal que el tribunal pondera.

21º.- Que, la Excma. Corte Suprema, al referirse a la valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica: ha señalado: “Que en esa operación intelectual los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, fijan límites al ejercicio de la libertad de apreciación, razón por la que el arbitrio que plantee que dichas fronteras fueron sobrepasadas o desatendidas por los jueces de la instancia deberá puntualizar cómo tal vicio o defecto se concretó en la exposición de la valoración de determinados medios probatorios que sirven para fundar determinados hechos y circunstancias en que se sostuvo la decisión.”



“En otras palabras, no basta, como lo parece creer el recurso, con afirmar que la valoración del material probatorio que realiza la sentencia contradice la regla de la razón suficiente, o que pugna con el mérito de la prueba aportada por su parte, pues de aceptarse ese postulado, importaría una revisión general y total de los discernido por los recurridos en tal labor de valoración, transformando este arbitrio estricto y excepcional en un recurso de apelación y a esta Corte en un tribunal de instancia.” (Sentencia dictada en Causa Rol N°23.092-14).

22°.- Que, en conclusión, una cosa es que la valoración efectuada por el a quo no sea favorable a las pretensiones del recurrente, pero otra muy distinta, es que se hayan infringido las normas que rigen la sana crítica. En efecto, la circunstancia que la ponderación y valoración efectuada por el juez no sea del agrado del recurrente no lo autoriza para recurrir de nulidad por la causal que se ha invocado, desde que la actividad de la valoración de la prueba es propia, privativa, exclusiva y excluyente del juez de la causa, en los términos en que ya se ha indicado precedentemente.

Por consiguiente, la causal de nulidad invocada de modo subsidiario, debe ser también rechazada.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 477, 478 letras b), 479, 480 y 482 del Código del Trabajo se declara:

Que **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Nelson Marcelo Villena Castillo en representación de la demandada I. Municipalidad de Hualqui, en contra de la sentencia definitiva de ocho de julio de dos mil diecinueve, la que en consecuencia, se declara que no es nula.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción de la ministra Viviana Alexandra Iza Miranda.

No firma la ministra Carola Rivas Vargas, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por encontrarse con feriado legal.

Se deja constancia que los ministros del acuerdo hicieron uso de la facultad contemplada en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Rol 443-2019-Laboral-Cobranza.



Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Concepción integrada por Ministra Viviana Alexandra Iza M. y Abogado Integrante Waldo Sergio Ortega J. Concepcion, seis de febrero de dos mil veinte.

En Concepcion, a seis de febrero de dos mil veinte, 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 08 de septiembre de 2019, 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>