

Rancagua, doce febrero de dos mil veintiuno.

Vistos:

El abogado don Lucas Bastidas Barrera, en representación de la parte demandada Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia dictada con fecha diez de noviembre de dos mil veinte, por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, don Alonso Fredes Hernández, en los autos RIT 0-187-2020, por la cual se acogió la demanda interpuesta por don Ricardo Clyde Donoso Ardiles, declarando la existencia de la relación laboral entre las partes y condenó al servicio estatal al pago de las siguientes Indemnizaciones: La sustitutiva del aviso previo, por años de servicio e incrementada en un 50%, cotizaciones laborales y de previsión social detalladas en la sentencia, y las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido, más reajustes e intereses, sin costas, según detalla lo resolutivo del fallo en estudio.

Solicita que por medio de este recurso se invalide la sentencia referida y se dicte la correspondiente de reemplazo, esgrimiendo como causales, para ello, las siguientes: a) En carácter de principal, la contemplada en el artículo 478 letra e) en relación con el artículo 459 N°4 ambos del Código del Trabajo, por haberse dictado el fallo con omisión de alguno de los requisitos exigidos por ésta última norma. b) En forma subsidiaria, funda su recurso en la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por cuanto en la sentencia recurrida se vulneraron los artículos 1°, 3° letras a) y b), 7°, 8°, todos del Código del Trabajo, artículos 1°, 3°, 5°, 11° del D.F.L 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, la ley N°19.664 que establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los Servicios de Salud y modifica la Ley N° 15.075 que fija otra especie de contratación y artículo 1495, 1915 y 2006 y siguientes del Código Civil, y artículo 6° y 7° de la Constitución Política de la República, desde que la sentencia fue dictada con infracción de ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo; y como segunda infracción de ley, por aplicación errónea del artículo 162



del Código del Trabajo.

En la audiencia de vista del recurso y una vez finalizada la exposición de la recurrente, esta vez presentada por la abogada Bárbara Donoso, y luego de escuchada la apoderada de la demandante, se puso término a la misma, quedando la causa en estado de alcanzar acuerdo y producido éste, se procede a dictar el siguiente fallo.

Considerando:

PRIMERO: Que, en primer lugar y en carácter de principal, se solicita la nulidad de la sentencia, fundada en la causal contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, "Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final de este Código, según corresponda...". En especial, sostiene que la sentencia carece de los siguientes elementos: a) El análisis de toda la prueba rendida, que supone un examen integral de ellas y la necesidad de expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en virtud de las cuales Juez asigna valor o desestima el valor probatorio, de las probanzas producidas. b) El razonamiento que conduce a estimar como probados los hechos, y c) La consignación explícita de los hechos que se ha estimado probados. Más adelante expresa que esta omisión se hace palmaria en los considerandos 33° a 41°, afirmando a partir del motivo 44° la existencia de una relación laboral entre las partes, descartando la tesis de su representada que sostiene que el vínculo era exclusivamente civil, sostenida en la glosa presupuestaria "Subtit.2211.999", que habilitaba a la demandada a contratar servicios para fines específicos. A continuación, sostiene que el contrato se refiere a "precio" y no "remuneración", el cual inclusive era superior al sueldo del jefe del departamento de recursos físicos y financieros, el actor no estaba obligado a controlar su ingreso y egreso del lugar de trabajo, tampoco dependía de alguna jefatura, a excepción del control de los servicios que se le encargaban, concluyendo que el contrato de servicios se basaba en la buena fe, la autonomía y la libertad contractual, bajo el amparo del Código Civil.



SEGUNDO: Que, de la lectura del fallo se desprende inequívocamente que el sentenciador se hace cargo de la prueba incorporada por la demandada, al analizar la prueba documental y testimonial, la que arroja una conclusión diversa a la teoría levantada por el recurrente, en que los primeros contratos y hasta el año 2014 establecían una jornada de trabajo, términos que desaparecen de los convenios del 2018 y 2019, pero cumpliendo diariamente las gestiones encomendadas, controlándose en forma de "reloj control" o análogo, siendo evaluado con notas del 1 al 5, recibiendo instrucciones verbales o por escrito de las jefaturas del servicio, emitiendo, junto a su boleta de honorarios, el respectivo informe y con derecho a uso de feriado.

Del cúmulo de estos medios de prueba, el sentenciador razona, en los considerandos 49° y siguientes, en especial el motivo 51°, que la relación que unió a las partes en este conflicto escapa del área puramente civil, estacionándose en el espacio que regula el derecho laboral, por medio del Código del Trabajo y leyes afines, dado lo cual acoge la demanda, de modo tal que, no es efectivo que en la sentencia se haya omitido el requisito establecido en el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, en cuanto al análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, lo que no es sinónimo de detallar cada medio de prueba, siendo suficiente la forma en que se analizan las pruebas para arrojar una conclusión, desarrollo analítico y lógico que se observa atendido en la sentencia, por lo que este vicio de nulidad no podrá ser acogido.

TERCERO: Que, en forma subsidiaria, el recurrente fundamenta la segunda causal de nulidad en la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, indicando que el fallo infringe normas legales que regulan la materia, infracciones que influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo, citando los artículos 1°, 3° letra a) y b), 7°, 8°, todos del Código del Trabajo, artículo 1°, 3°, 5°, 11° del D.F.L N°29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, la ley N°19.664 que establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los



Servicios de Salud y modifica la Ley N°15.075 que fija otra especie de contratación y artículo 1495, 1915 y 2006 y siguientes del Código Civil, y artículo 6° y 7° de la Constitución Política de la República como las normas afectadas. Argumenta que el yerro jurídico se presenta en el motivo 49° del fallo en estudio al afirmar el juez del grado que la relación contractual que ligó a las partes era una de naturaleza laboral bajo el amparo del Código del Trabajo, lo que resulta errado dado que el vínculo que los relacionaba era de uno de carácter civil, por expresa aplicación de los artículos 1 del Código del Trabajo y artículos 1495, 1915 y 2006 del Código Civil.

CUARTO: Que, como lo ha ido sosteniendo la jurisprudencia a nivel nacional y esta Corte, en lo particular, la causal de nulidad alegada supone total aceptación de los hechos establecidos en la sentencia por parte del recurrente, impidiendo pedir su modificación e imposibilita a esta Corte de revisarlos, de manera que estos son inamovibles, pues la objeción se refiere al aspecto puramente jurídico del asunto, quedando limitada la alegación del impugnante a demostrar una errónea aplicación de la ley, la que se configura, cuando aquella que se dice infringida se ha aplicado a casos no regulados por la misma; cuando no se ha aplicado a los casos específicamente regulados por ésta; o, cuando habiéndose aplicado, no lo ha sido en forma correcta.

QUINTO: Que, en lo pertinente al motivo de nulidad desarrollado por la demandada, como se ha dicho, se radica específicamente en el hecho que -según la recurrente-, el órgano fiscal tan sólo puede contratar personal, en calidad de honorarios, a contrata o de planta, encontrándose impedida de hacerlo bajo el Estatuto Laboral, por expreso mandato de las leyes 18.834 y 19.664, en especial por disposición del artículo 11 de la primera, que indica que: *"Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que*



posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.

En efecto, dichos cuerpos legales establecen la modalidad de los diversos contratos que puede celebrar un órgano administrativo; en el presente caso, nos encontramos ante un contrato de honorarios que tuvo, como primer convenio el celebrado el 7 de enero de 2010 y así sucesivamente hasta el 31 de diciembre de 2019, pero que no reúne los requisitos básicos para encuadrar la relación como meramente civil, sino que -conforme a los principios que regulan el derecho laboral, como es el principio de la especialidad y de la primacía de la realidad-, el vínculo es necesariamente laboral, como concluye el fallo en comento.

Aquella norma, como se sostiene en los autos rol 432-2020 citando el fallo rol 145-2020, ambos de esta Corte, exige ciertos requisitos básicos, tales como que la función debe ser accidental y no habitual, además de específica, todo lo cual no se presenta en el actual proceso, concluyendo que la gestión laboral del actor era precisamente lo contrario, esto es, labores no taxativas, amplias, habituales, normales y permanentes en el tiempo, situación que deriva en que el contrato de honorarios era, en los hechos, un contrato de trabajo de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 7 y siguientes del Código del Trabajo y es justamente la determinación de estos tópicos de especificidad y ocasionalidad que deben ser esclarecidos para después decidir el estatuto aplicable a la situación concreta que se analiza, por lo que se hace necesario aclarar qué son "labores accidentales y no habituales", siendo aquéllas las que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, las tareas puntuales perfectamente individualizadas o determinadas con claridad en el tiempo y

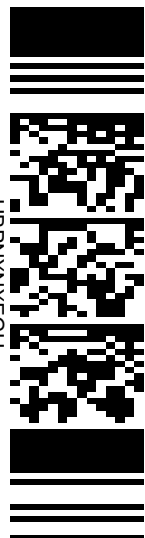


que, sólo por excepción, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente, argumento que también sostiene la Excma. Corte Suprema en fallo dictado bajo el rol N°15.615-2019 con fecha 3 de enero de 2020, manteniendo una línea jurisprudencial desde el año 2015, al afirmar que cuando una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N°18.883 (artículo 11 de la Ley 18.834, en su equivalente para el presente caso), pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos que importan la presencia de subordinación o dependencia clásica, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque el Código del Trabajo constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna.

Por otra parte, tampoco se observa la forma en que se vulnerarían los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, ni tampoco el artículo 1545 del Código Civil, argumentos que no desarrolla el recurrente, dado que no es suficiente citar una norma constitucional o legal para concluir que ha sido transgredida, sino que es necesario argumentar en tal sentido, situación que no se presenta en el recurso.

En consecuencia, no existiendo infracción de ley que justifique anular el fallo por esta causal, conforme a lo expuesto, este segundo motivo, será rechazado.

SEXTO: Que, en relación con una segunda causal, fundada en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación con una



infracción al artículo 162 del Código del Trabajo, el recurrente hace presente que tan solo con lo resuelto en la sentencia en comento, se reconoce la existencia de una relación laboral de carácter indefinida, argumento al cual recurre al fundar esta causal de su recurso, afirmando que es improcedente "...la sanción de nulidad cuando la relación ha sido declarada en la sentencia respecto a quienes se desempeñaban en calidad de prestadores de servicios vinculados por contratos a honorarios con órganos de la administración del Estado", citando abundante jurisprudencia laboral en dicho sentido.

SEPTIMO: Que, en efecto, tal como lo sostiene el demandado, es en la sentencia donde se establece la existencia de la relación laboral, siendo la sanción dispuesta en el artículo 162 ya citado, como aquella prevista para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador y no ha enterado los fondos en el organismo respectivo, es decir, no ha cumplido con su rol de agente recaudador e intermediario y ha distraído dineros que no le pertenecen en finalidades distintas a aquellas para las cuales fueron dispuestos, de modo que se hace acreedor a la pena pertinente, lo que no ocurre si la retención no se hizo, ya que para el para el demandado existía un vínculo de naturaleza evidentemente civil, amparado por las normas citadas en el motivo tercero de este fallo.

OCTAVO: Que, se debe tener presente que el inciso quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, establecen, lo siguiente: "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Con todo, el empleador podrá convalidar

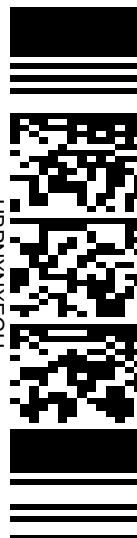


HBPNXNKEGH

el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

NOVENO: Que, al respecto la Excm. Corte Suprema, en sus autos rol 36.601-2017, ha señalado que la obligación de retener y pagar las cotizaciones previsionales del trabajador, nace en el caso en que efectivamente se ha incurrido en la conducta sancionada por la ley, pero que no se puede obligar al demandado a dicha deber si se ha negado sostenidamente que entre las partes no ha existido una relación laboral sino que solamente civil, de arriendo de servicios, controversia que tan solo fue dirimida en el fallo en estudio, de modo tal como manifiesta el fallo citado al inicio, *“...aplicar la sanción de la nulidad del despido en eses caso importa extender la finalidad de la norma más allá de lo querido por el legislador, con ello, obligar al empleador a asumir una actitud que de buena fe estima que no le es exigible, por ley ni por contrato, lo que también entendió el trabajador, según denota su actitud conforme durante toda la vigencia de la relación laboral”* (Cons.11°). A continuación, el siguiente fundamento, señala: *“Que, por lo tanto, se debe concluir que el reproche a que se hace referencia solo fue previsto para el empleador que efectuó la retención correspondiente de las remuneraciones del dependiente y no enteró los fondos en el órgano respectivo, es decir, no cumple su rol de agente intermediario y distrae dineros que no le pertenecen en fines distintos a aquellos para los que fueron retenidos, cuyo no es el caso, porque la demandada desconoció que el vínculo que lo unía al demandante era laboral, polémica que se dilucidó en la sentencia refutada, de modo que no hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social y, por ende, no procede*

HBPNXKEGH



decretar la nulidad del despido prevista en la norma transcrita".

DECIMO: Que, en consecuencia, y recogiendo la jurisprudencia citada, comete un error el sentenciador del grado, en orden a aplicar el artículo 162 ya referido, y condenar al órgano estatal a pagar las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido, esto es, 02 de enero de 2020, hasta su convalidación de conformidad a la ley, según se lee del acápite II, letra e) de lo resolutivo del fallo en alzada, debido a que no existía por parte de la institución fiscal el deber de retener las cotizaciones previsionales del actor y menos de enterarlas en las diversas instituciones sociales y de salud, desde que los convenios de honorarios se celebraron bajo las disposiciones del Código Civil y las leyes 18.575, 18.834 y 19.664, entre otras, lo que entregaba una presunción de legalidad, dado lo cual, se acogerá el recurso, en esta segunda causal subsidiaria, dictándose la sentencia de reemplazo, en lo que corresponda.

Con lo razonado y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, y demás disposiciones legales invocadas, se resuelve:

I.- Que se **acoge parcialmente** el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en esta litis, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación al artículo 162 del mismo estatuto, y con su mérito se declara que la sentencia definitiva, dictada en estos autos RIT O-187-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, con fecha diez de noviembre de dos mil veinte, **es nula parcialmente**, reemplazándosela, por la que, a continuación, pero separadamente y sin nueva vista, se dicta.

II.- Que, en lo demás, se **rechaza** el recurso de nulidad deducido por el abogado don Lautaro Bastidas Barrera, en representación de la demandada Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, en contra de la sentencia antes referida y, en consecuencia, en lo pertinente, **no es nula**, sin costas.

Regístrese, comuníquese e incorpórese al sistema.



Redacción del Abogado Integrante don José A. Irazabal
Herrera.

Rol N°473-2020 Lab.

No firma el Ministro Sr. Santibáñez, por encontrarse con
permiso de conformidad a lo dispuesto en el artículo 347 del
Código Orgánico de Tribunales. No obstante de haber
concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa.



Rancagua,de febrero de dos mil veintiuno

Vistos:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

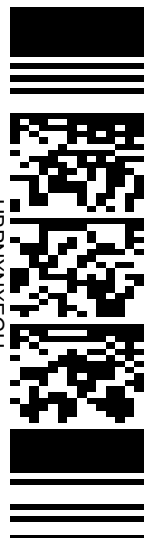
De la sentencia anulada parcialmente se reproducen sus motivos primero a quincuagésimo primero.

De la sentencia de nulidad se copian los motivos Sexto a Décimo.

Y se tiene además presente:

1°. Que, habiendo asentado que la relación laboral sólo se decretó entre los litigantes en la sentencia del grado, es improcedente aplicar la sanción del artículo 162 en su inciso quinto del Código del Trabajo, dado que dicha resolución es esencialmente de naturaleza constitutiva, siendo la regla general en esta materia, la procedencia de la sanción de la nulidad del despido en el caso de constatarse el hecho de no encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral reconocida por el fallo del grado. Sin embargo, dicha conclusión varía cuando se trata, en su génesis, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575 , pues, a juicio de esta Corte, en tales casos, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

2°. Que, la aplicación de la sanción referida en el artículo 162, ya citado, se desnaturaliza, por cuanto los órganos estatales no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma



desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector y, tan solo, por medio de un fallo, aun no ejecutoriado, se muta la relación de arriendo de servicios a una de carácter laboral, bajo el amparo de los artículos 7 y siguientes del Código del Trabajo.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 420, 425, 432, 456, 459, 474 y 480 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

Que, se **rechaza** la demanda solo en cuanto no se da lugar al pago de las remuneraciones del actor desde la terminación del contrato y hasta el íntegro pago de las cotizaciones adeudadas y todas aquellas posteriores al despido y hasta la convalidación de éste, confirmándose en lo demás, sin costas.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Abogado Integrante Señor José A. Irazabal Herrera.

Rol N° 473-2020 Lab.





HBPNNXEGH

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Rancagua integrada por Ministra Marcela De Orue R. y Abogado Integrante Jose Irazabal H. Rancagua, doce de febrero de dos mil veintiuno.

En Rancagua, a doce de febrero de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

