

Antofagasta, a dieciocho de noviembre de dos mil veinte.

VISTOS:

Que en esta causa **RUC 20-4-241149-0, RIT O-1-2020** del Juzgado del Trabajo de Calama y rol ingreso Corte 298-2020, por sentencia definitiva de veintiséis de agosto de dos mil veinte, se acogió la demanda interpuesta por el abogado don Mauricio Olivares González en representación de doña María Luisa Pinto Marín, declarándose que existió una relación laboral entre las partes, debiendo la demandada I. Municipalidad de San Pedro de Atacama pagar las sumas que se mencionan por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios, recargo legal del 50%, feriado anual del último año, cotizaciones de seguridad social y cotizaciones previsionales con la base de cálculo que indica, valores que serán reajustados y con los intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. Asimismo acoge la nulidad de despido y condena a la demandada a pagar las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral y que se devenguen desde la fecha de separación, hasta la fecha de convalidación del despido.

En contra del referido fallo, la demandada recurrió de nulidad invocando los motivos contemplados en los artículos 478 letra b), 477 en relación con el artículo 4° de la ley 18.883 y, 477 en relación con el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.

Se efectuó la vista del recurso, interviniendo por la recurrente el Abogado Gustavo Canessa Toro y por la



recurrida el Abogado Mauricio Olivares González, registrándose la audiencia en el sistema de audio, quedando la causa en estudio y posteriormente en estado de acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el abogado de la parte demandada Gustavo Canessa Toro en representación de la Ilustre Municipalidad de San Pedro de Atacama, recurre de nulidad invocando los motivos contemplados en los artículos 478 letra b), 477 en relación con el artículo 4° de la ley 18.883 y 477 en relación con el artículo 162 inciso quinto, todos del Código del Trabajo.

Como antecedentes de la causa, el libelo expone la relación con la demandada, la que se inició el 3 de marzo de 2014 hasta el 31 de julio de 2019, desempeñando funciones como kinesióloga en neurorehabilitación, con una remuneración de \$1.200.000.-, la naturaleza de organismo público de la demandada, y la forma en que se incorporó a prestar servicios para ella.

Hace presente que cumplía horario, registraba asistencia y trabajaba bajo dependencia pese a emitir boletas de honorarios. Además, tenía vacaciones y obtuvo reconocimiento de sus derechos marentales.

Señala la actora que durante seis años tuvo un buen desempeño laboral, pero, luego que naciera su hija (falleció a los dos meses), la Municipalidad le comunicó que habían contratado otra persona en su reemplazo, por lo que le recomendaron pedir el reintegro anticipado por medio de una carta. La respuesta fue la citación a una reunión, en la que el alcalde negó la posibilidad de obtener derechos asociados al pre y post natal, y le comunicó que no sería posible reintegrarla, por contar con otra profesional en el cargo.



Hace presente que luego se le reasignó en funciones no acordes a su perfil laboral y que esto la perjudicó enormemente.

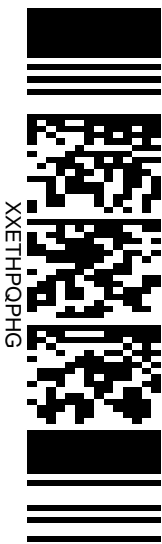
Sostiene que el Estatuto aplicable no es estatutario, toda vez que su representada no adquirió ninguna de las categorías previstas por la ley 18.883 y tampoco reúne los requisitos para establecer que es un vínculo de contrato de honorarios, por lo que sólo queda concluir que es una relación laboral, regida por el Código del Trabajo.

Sobre el término de la relación laboral, explica que ésta se produjo en términos verbales el día 6 de noviembre de 2019 sin señalar causal ni acreditar el pago de los derechos previsionales, por lo que el despido carece de invocación de causa legal, debiendo accederse a los recargos legales.

Luego, la demandante detalla los indicios de subordinación y dependencia, y menciona entre otros: los horarios, la extensión de seis años, las órdenes impartidas por el empleador, la continuidad de los servicios, la jornada y asistencia, el lugar y la regularidad de los servicios, la remuneración uniforme en el tiempo, etc.

En lo relativo a la nulidad del despido, invoca el artículo 162 del Código del Trabajo por el no pago de cotizaciones, las que establece que han sido incumplidas entre marzo de 2014 a noviembre de 2019, por ello el despido no ha producido el efecto de poner término al contrato de trabajo, y refiere jurisprudencia que estima atinente, además de jurisprudencia administrativa de la Contraloría Regional de la República.

Menciona abundantes citas doctrinarias y jurisprudenciales, además de invocar los principios, que estima aplicables al conflicto.



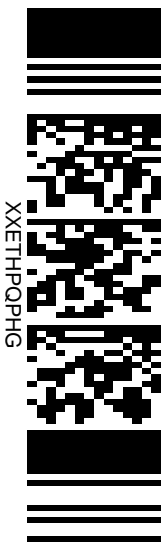
Concluye que existió una relación laboral entre las partes y demanda también la nulidad del cese de funciones durante el período de pre y post natal.

Solicita que se declare la existencia de relación laboral entre las partes, entre el 3 de marzo de 2014 y el 6 de noviembre de 2019; se declare la continuidad de los servicios entre dichas fechas y se ordene el pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones: \$1.200.000.- por indemnización por aviso previo, \$7.200.000.- por indemnización por años de servicios; recargo legal del 50% conforme al artículo 168 del Código del Trabajo; feriados legales no afectos a la prescripción por la suma de \$1.200.000.-; otras prestaciones: cotizaciones impagas durante todo el período y aplicación de la denominada Ley Bustos, según la liquidación que practique el tribunal y; remuneraciones impagas entre agosto y noviembre de 2019 por el período que gozaba el pre y post natal a razón de \$1.200.000.- (\$4.800.000.-)

En su escrito de contestación, la parte demandada alegó excepción de caducidad que fundamenta en que el término de la relación laboral fue el 6 de noviembre de 2019, según la parte demandante y el ingreso de la demanda fue el 2 de enero de 2020 (30 de julio de 2019) para la demandada, momento en que se puso término a su contrato de honorarios. Esto excede el plazo de sesenta días.

Así también se alegó, con los mismos fundamentos la excepción de prescripción.

En subsidio, niega todos los hechos y señala que la demandante prestó servicios a honorarios a la demandada, sin relación laboral. Cita abundante jurisprudencia judicial y administrativa y explica que atendida la naturaleza de la relación entre las partes, no procedía efectuar el despido en



los términos del contrato de trabajo, toda vez que la demandante prestó servicios estatutarios en modalidad de contrato de honorarios.

Agrega que no proceden las prestaciones legales reclamadas como tampoco declarar la nulidad del despido, por no existir relación laboral y, en consecuencia, no procede el pago de ninguna prestación laboral de las pretendidas, por lo pide el completo rechazo de la demanda con costas.

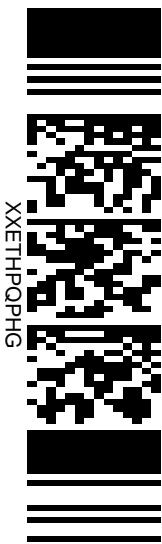
SEGUNDO: Que la parte recurrida, representada por el abogado Mauricio Olivares González, solicitó el rechazo del recurso de nulidad porque el fallo no incurre en los vicios reclamados con ocasión de las causales invocadas.

TERCERO: Que en cuanto a la primera causal invocada, contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo el recurrente hace una introducción a lo que significa valorar la prueba conforme a la sana crítica.

Expone que se estableció, con infracción a las reglas de la sana crítica, la declaración de relación laboral, ya que no existe subordinación, la demandante emitía boletas de honorarios y tributó en calidad de profesional independiente, en conformidad con una relación de honorarios. Lo anterior, a juicio del recurrente no se ve alterado por el horario pactado en el contrato de honorarios, ya que éste se estableció en atención a la naturaleza de los servicios prestados, lo que apoya en jurisprudencia.

Refiere que lo anterior también vulnera las máximas de la experiencia, ya que aparece claro que es una relación civil y no de carácter laboral, además, la prueba valorada para establecer la relación laboral no lleva a dicha conclusión.

Agrega que no se acreditaron los indicios que den cuenta de los elementos propios de la relación laboral.



Estima que la sentenciadora concluyó arbitraria o infundadamente la existencia de la relación laboral.

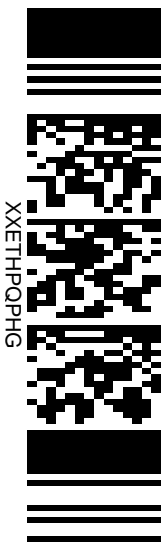
Sostiene que el feriado legal concedido no tiene asidero, pues el tribunal lo hizo equivaler a la remuneración que supuestamente corresponde a la demandante, cuestión carente de lógica. Asimismo, utilizó la concesión del feriado legal, supuestamente adeudado, como antecedente de la relación laboral.

Afirma que, en cualquier caso, habiéndose constatado el término del vínculo, independiente de su naturaleza, con fecha 31 de julio de 2019, debió establecerse que la acción se encontraba caduca o prescrita.

CUARTO: Que como esta Corte ha señalado reiteradamente, habiéndose deducido la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, haber sido pronunciada la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, tratándose de las causales de nulidad previstas en el artículo 478 del citado cuerpo legal, el recurso tiene por objeto asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales inherentes a las causales respectivas.

De esta manera, el recurso de nulidad no puede ser sede para debatir acerca del mérito de la prueba rendida y su valoración, lo cual constituye una cuestión privativa de los jueces del juicio, debiendo velar exclusivamente por el cumplimiento de las diferentes garantías que el ordenamiento reconoce a los intervinientes, y solo en la medida que se hubiese producido una infracción a éstas.

La causal invocada, que se relaciona con la estructura sustancial de la sentencia, protege la garantía de la razonabilidad de la misma, en especial tratándose de su



determinación fáctica, en la medida que exigiendo la ley valoración conforme a las reglas de la sana crítica, no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos y técnicos o, en otros términos, la causal permite controlar el respeto a las señaladas reglas de la sana crítica y no cualquier alejamiento de ellas, sino que como lo señala la propia causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, solo en caso de existir una infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

QUINTO: Que el reproche formulado por el recurrente resulta insuficiente, en cuanto a sostener que en su labor de apreciación probatoria el tribunal vulnera las reglas de la sana crítica.

Es así que el propio recurrente refiere el problema en una eventual vulneración de los límites que las reglas de la sana crítica imponen al sentenciador, y lo que pretende es corregir la interpretación que el sentenciador dio a la naturaleza de la relación entre la actora y la demandada, si ésta fue una prestación de servicios en modalidad de honorarios, asimismo al rechazar la excepción de caducidad y en cuanto a la causal del despido invocada, esto es, necesidades de la empresa.

SEXTO: Que en cuanto a lo primero, esto es, la naturaleza del vínculo entre las partes, la sentencia en los motivos Décimo Sexto y Décimo Séptimo con el mérito de la prueba rendida, tuvo por acreditado que el vínculo que unió a la actora con la I. Municipalidad de San Pedro de Atacama fue a través de un contrato de trabajo a honorarios, cuya existencia es desde el 3 de marzo de 2014 hasta el momento de



la desvinculación, la que se produjo el día 6 de noviembre del año 2019.

Para decidir lo anterior tuvo en consideración que la I. Municipalidad de San Pedro de Atacama no negó expresamente en su contestación el hecho afirmado en la demanda, en cuanto a que la demandante ingresó a prestar servicios en calidad de kinesióloga en el Programa "Jurique" el día 3 de marzo del año 2014, por lo que se tuvo como un hecho tácitamente admitido al tenor de lo preceptuado en el artículo 453 N° 1 inciso séptimo del Código del Trabajo, lo cual se vio refrendado con una boleta electrónica como prueba documental, emitida por doña María Luisa Pinto el 28 de marzo de 2014, que establece fehacientemente que son los conceptos asignados al mes de marzo de 2014.

Sostiene la sentenciadora que no se logró acreditar que la actora haya estado vinculada a un Estatuto Administrativo de funcionarios municipales y que tal vínculo contractual se encuentre regulado por dicho Estatuto, sino que el vínculo que unía a las partes se encuentra amparado por las normas del Código del Trabajo y para ello, tiene en consideración el trabajo realizado en el Programa aludido durante seis años, antes de quedar embarazada el año 2018 y después de ello, emitía boletas que eran pagadas por la Municipalidad, para lo cual debía emitir un informe, al igual que las demás profesionales del programa del cual la actora era la jefa y viajaba a la ciudad de Calama para hacer las transferencias a cada profesional, debía firmar un libro de asistencia, como lo sostuvo la testigo María Jesús Cristi Mena, quien además, afirmó que tenían vacaciones, días administrativos, feriados legales, lo cual se vio refrendado con la prueba documental de la parte demandante.



A juicio de la sentenciadora, existió una relación laboral, dada por el acuerdo de las partes con una relación subordinada y dependiente con efectos jurídicos y obligaciones conforme al acuerdo de voluntades, invocando al efecto el artículo 3 del Código del Trabajo.

En el motivo Décimo Séptimo apoya su decisión en lo dispuesto en los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo, disposiciones referidas a las características propias del contrato de trabajo y al principio de primacía de la realidad, en cuanto a que de verificarse los elementos propios de una relación laboral, ésta tendrá el carácter de contrato de trabajo, independientemente de lo declarado por las partes.

Cita el artículo 4° de ley 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales que regula la contratación de servicios a honorarios, en cuanto a las hipótesis bajo las cuales, de manera excepcional, se puede contratar por la administración municipal, servicios bajo dicha modalidad, al disponer: *"Podrán 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 Municipalidad; mediante decreto del alcalde. 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 le serán aplicables las disposiciones de este Estatuto"*



En este sentido, en lo que dice relación a la existencia de una relación laboral entre las partes, la juez tuvo en consideración los documentos acompañados por la parte demandante, que a su juicio, son categóricos y determinantes, fueron refrendados por prueba testimonial y absolución de posiciones del señor Alcalde, que permitieron establecer que se está en presencia de un contrato de trabajo en los términos ya señalados. Se analizó acta de reunión entre de DIDECO y la demandante de fecha 14 de mayo de 2019 en relación al pre y post natal de la demandante, se estableció además que se tomaría vacaciones en julio, que volvería en diciembre y que se contrataría a una reemplazante. Todo lo cual demuestra la continuidad del servicio, declarando además a este respecto el testigo de la demandante don Javier Álamos Manríquez.

Asimismo, analizó la carta de la demandante de fecha 4 de octubre de 2019 dirigida al Alcalde de San Pedro de Atacama don Aliro Catur Zuleta, en la cual solicita el reintegro anticipado a su trabajo como kinesióloga en el programa "Jurique" por haber perdido a su hija de dos meses de edad, como también un set de correos electrónicos entre la demandante y el señor Catur, los cuales fueron reconocidos por este último al absolver posiciones, que dan cuenta de la reunión con la demandante para discutir su situación laboral. Es así que en la reunión efectuada el 6 de noviembre de 2019 el señor Catur señaló que no podía tener dos kinesiólogas al mismo tiempo en el programa, estimándose como data de término de la relación laboral la fecha indicada. Asimismo, se mencionaron correos electrónicos de fecha 13 de diciembre de 2019 en respuesta a lo solicitado por la actora, en el que se le señala que para ingresar a trabajar inmediatamente, tenía



dos opciones, como encargada de biblioteca o como encargada de la Oficina de la Mujer.

También consideró la constancia que dejó la actora en la Inspección del Trabajo con fecha 14 de noviembre de 2019 por incumplimiento de la demandada respecto del acuerdo con DIDECO de fecha 14 de mayo de 2019 y también boletas electrónicas emitidas durante el año 2019, justamente cuando se produce la reunión para discutir el pre y post natal y también el feriado legal.

La prueba antes referida permitió a la juez concluir que los servicios personales prestados por la demandante se ejecutaron bajo una relación de subordinación, en cuanto debía orientar sus labores a la prosecución de fines ajenos dispuestos por el empleador, debía acatar la dirección realizada por sus subordinados con un horario establecido, disponía el modo de control del mismo, fiscalizaba la planificación semanal y revisaba el cumplimiento mensual de los cometidos encargados, debiendo visar dichas actividades de manera previa y como requisito para su remuneración.

SÉPTIMO: Que de la lectura de la sentencia recurrida, se desprende el análisis de la prueba rendida por ambas partes, los hechos que se tienen por acreditados y el razonamiento que condujo a ello, que permitió a la sentenciadora decidir del modo señalado en la sentencia.

Contrariamente a lo que se argumenta en el recurso, un análisis de la sentencia lleva a concluir, que la juez del tribunal a quo, no solo no vulneró los principios de la sana crítica, sino que los satisface adecuadamente.

Por lo demás, es posible apreciar que en el recurso no se señala de qué manera se vulneran los elementos básicos de la sana crítica, sino que plantea en definitiva un

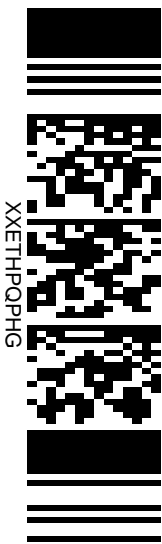


desacuerdo con la decisión judicial. En síntesis, se está ante una conclusión jurídica, que no se impugna invocando las causales que la ley prevé para ello y, consecuentemente, menos se argumenta la forma cómo la interpretación de la sentenciadora influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por lo que el recurso por la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, no puede prosperar.

OCTAVO: Que la segunda causal invocada se fundamenta en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación con la ley 18.883, en cuanto se contraviene lo dispuesto en el Estatuto Administrativo, toda vez que la sentencia estableció que había una relación laboral en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, desconociendo que el vínculo entre las partes se rige por la ley 18.883, en virtud del cual su parte contrató a la demandante para un contrato civil de prestación de servicios en modalidad de honorarios. Apoya su interpretación en abundante jurisprudencia.

Considera improcedente el intento de la demandante de acreditar una relación laboral, porque la relación entre las partes está regulada por el Estatuto Administrativo y los actos celebrados entre ellas han sido aprobados por los organismos fiscalizadores, lo que nuevamente refuerza en referencias a la jurisprudencia.

NOVENO: Que dado el motivo de invalidación en análisis, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, el factum de la sentencia debe aceptarse irrestrictamente, puesto que lo pretendido es la revisión del derecho aplicable a tales hechos.



DÉCIMO: Que en forma previa y como se señaló al analizar la primera causal invocada, contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, se debe indicar que en la sentencia de primera instancia, se tuvieron por acreditados todos los elementos constitutivos de una relación laboral, concluyendo que las partes se encontraban unidas en virtud de una relación de carácter laboral en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, porque existió subordinación y dependencia, en consecuencia, en virtud del principio de primacía de la realidad califica jurídicamente la relación, como de carácter laboral, sin perjuicio de la denominación que se le haya dado, conclusión que, además lleva a desechar la teoría del caso de la demandada en cuanto a que las partes mantuvieron una vinculación de carácter civil, porque no se trata de los cometidos específicos, transitorios, temporales dispuestos en el artículo 4 de la Ley 18.883, distintos a los acreditados.

UNDÉCIMO: Que la controversia respecto de cuál sería el régimen jurídico a aplicar respecto de una persona natural que presta servicios personales a una entidad de la administración del Estado, la Excma. Corte Suprema en causa sobre unificación de jurisprudencia Rol 24.388-2014 ha dicho *"5° Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente que el artículo 4 de la Ley N°18.883, que aprobó el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece, lo siguiente: "Podrán 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 municipalidad; mediante decreto del alcalde. 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". Conforme a dicha disposición, el contrato a honorarios se erige como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración municipal puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual. En consecuencia, de acuerdo a lo prescrito en los artículos 1 y 4 de la Ley N°18.883, las municipalidades para cumplir las funciones públicas que la ley les asigna cuentan con una dotación permanente y una transitoria, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquélla compuesta por las personas que sirven labores en calidad de contratados a honorarios. Los trabajos que se efectúan conforme a esta última calidad jurídica constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. Debe entenderse que son labores accidentales y no habituales de la municipalidad aquéllas que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente



municipal, pero, bajo ningún concepto, se pueden desarrollar las labores permanentes conforme dicha modalidad; 6° Que, además, corresponde considerar que el artículo 1 del Código del Trabajo señala, lo siguiente: "Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicaran, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos. Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código." Como se advierte de su tenor, corresponde aplicar las normas que contiene el referido estatuto a todos los vínculos de orden laboral que se generan entre empleadores y trabajadores, debiendo entenderse por tal aquéllos que reúnen las características que surgen de la definición que de contrato de trabajo consigna el artículo 7 del Código del Trabajo, esto es, que se trate de servicios personales intelectuales o materiales que se prestan bajo un régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración; 7° Que, por último, se debe tener presente que para determinar qué **estatuto es el aplicable a una persona que se desempeña en una municipalidad** -el que fija el respectivo contrato de

XXETHPQPHG



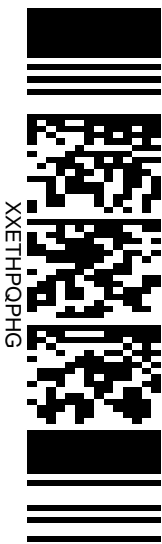
honorarios, según lo indica el inciso final del artículo 4 de la Ley N°18.883, o el que establece el Código del Trabajo, como se pretende, por la contraexcepción consagrada en el inciso 3 de su artículo 1- no corresponde considerar únicamente los términos de los respectivos documentos conforme a los cuales el trabajador se incorporó a la dotación municipal, tampoco los acuerdos arribados por las partes, sino lo que sucede en la práctica; criterio protector que la doctrina laboral denomina "**la primacía de la realidad**", y que en la legislación laboral se encuentra consagrado **en el inciso primero del artículo 8 del Código del Trabajo, en la medida que señala que toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo 7 del mismo, esto es, de carácter personal, contra el pago de una remuneración y bajo subordinación o dependencia, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, y cuya principal expresión se da cuando se intenta encubrir a un trabajador dependiente bajo la apariencia de ser uno independiente contratado a honorarios, lo que obliga a establecer la verdadera naturaleza de la prestación. En la doctrina laboral se sostiene que los desajustes entre los hechos y las formalidades o apariencias pueden tener su origen, en lo siguiente: a) la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; b) provenir de un error; c) por falta de actualización de los datos; y d) por falta de cumplimiento de requisitos formales.** (Gamonal Contreras, Sergio, Fundamentos de Derecho Laboral, Abeledo Perrot Legal Publishing Chile, Ed. 2011, p. 121); 8° Que, en ese contexto, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N°18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la

XXETHPQPHG



característica específica y particular que señala 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 ya señalados en el motivo anterior, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque dicho código 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 laboral que no tiene justificación alguna; 9° Que, en consecuencia, **se uniforma la jurisprudencia en el sentido que corresponde calificar como laboral y, por lo tanto, regida por el Código del Trabajo, la relación que se genera entre una persona y un órgano de la Administración del Estado si se desarrolla fuera del contexto claro y preciso que señala el artículo 4 de la Ley N°18.883, y se configuran todos los presupuestos fácticos que el legislador laboral establece para ese efecto.**"

DUODÉCIMO: Que en consecuencia, encontrándose establecido en el factum del fallo impugnado que en el caso sub lite se dan los requisitos o elementos de una relación laboral regida por el Código del Trabajo, y la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, como el registro de asistencia, el control de horarios, una jornada laboral impuesta, supervisión y control de sus servicios, conforme lo asentado por la jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema, sólo cabe concluir que la sentencia aplica acertadamente los artículos 7 y 8 inciso primero del Código del Trabajo, al calificar jurídicamente que la relación laboral existente entre la actora y la demandada fue de carácter laboral,

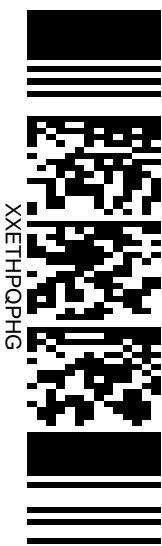


DECIMOTERCERO: Que la alegación que sustenta el tercer acápite del motivo de nulidad interpuesto, es una errónea aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo, puesto que se acogió la demanda de nulidad de despido y se condenó a la parte demandada a la sanción que contempla dicha norma, alegando que es un error de derecho que se aplique la sanción en cuestión a personal contratado a honorarios por la I. Municipalidad de San Pedro de Atacama, toda vez que su contratación se hizo al amparo de lo dispuesto en la ley 18.883, por lo que el vínculo existente entre las partes era de carácter civil y no laboral, como erradamente lo entendió la sentenciadora.

DECIMOCUARTO: Que a este respecto, como se señaló, el recurrente dirige su impugnación específicamente al inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo que dispone que para despedir a un trabajador por las causales que dicha norma contempla, el empleador deberá informarle por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes justificativos, si el empleador no hubiere integrado tales cotizaciones al momento del despido, éste no pondrá término al contrato de trabajo.

Conforme lo disponen los incisos sexto y séptimo de la misma disposición legal, el empleador podrá convalidar el despido pagando las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste por carta certificada acompañada de la documentación de las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

DECIMOQUINTO: Que para dilucidar la concurrencia del yerro denunciado es necesario tener presente que la Excm. Corte Suprema respecto a la aplicación de la sanción que establece el artículo 162 del Código del Trabajo, en



sentencia dictada con fecha dieciocho de mayo de dos mil veinte en causa Rol 14.279-19 sostuvo lo siguiente: "Cuarto: Que, como se observa, se constata la existencia de pronunciamientos diversos emanados de tribunales superiores de justicia respecto de la materia de derecho debatida, sin embargo, esta Corte considera que no procede unificar jurisprudencia, por cuanto, aunque con otros fundamentos, coincide en la decisión de rechazo de la pretensión relativa a la materia de derecho propuesta.

Quinto: Que, en efecto, esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, señalando que si bien es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, la regla general en esta materia es 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 de base.

Sin embargo, dicha conclusión varía cuando se trata, en su origen, 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, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios la

XXETHPQPHG

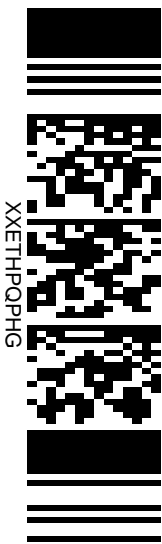


existencia de una relación laboral, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Sexto: Que, por otro lado, la aplicación -en estos casos-, de la sanción referida, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado 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, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor.

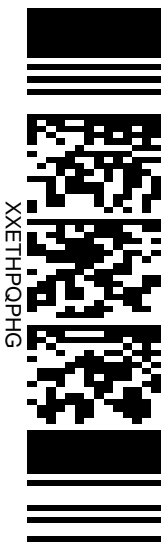
Séptimo: Que, de este modo, aunque introduciendo un argumento diverso, el fallo impugnado acierta en la aplicación del artículo 162, incisos quinto a séptimo del código laboral, al rechazar el recurso de nulidad deducido en contra del de base en el punto traído a discusión, por cuanto no procede aplicar 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, por lo que corresponde rechazar el recurso que se analiza.”

DECIMOSEXTO: Que además esta Corte respecto a la misma materia ha dicho: “Con independencia que pueda estimarse que la demandada se encontrara de buena fe al contratar sobre la base de honorarios, lo cierto es que el artículo 162 del Código del Trabajo, con la finalidad de



asegurar el debido cumplimiento por parte de los empleadores de su deber de enterar a la institución previsional correspondiente las cotizaciones previsionales y de seguridad social de los trabajadores, establece como sanción la ineficacia o nulidad del despido hasta el pago de las mismas, imponiéndole, además, la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo entre el despido y la comunicación dirigida al trabajador informando la convalidación del despido, acompañando la documentación que dé cuenta de la recepción del pago por parte de las instituciones previsionales correspondientes. En este caso no se cumple, en esencia, con ninguna de las finalidades previstas por el legislador. La sanción tiene sentido en la conducta del empleador de retardar o eludir un pago que pudo y debió efectuar luego de retener la parte correspondiente de las remuneraciones del trabajador. Se castiga así su culpa o dolo en el cumplimiento de su obligación legal. En este caso, no solo no hubo retención sino, como fuera, la Municipalidad nunca estuvo en condiciones de enterar las imposiciones por carecer de autorización legal y disponibilidad presupuestaria para ello. Por lo mismo, una eventual sanción carecería de todo sentido.” (Rol 354-2018).

DECIMOSÉPTIMO: Que en ese contexto, habiéndose incurrido efectivamente en una infracción a lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo en relación con el artículo 4 de la Ley 18.883, al declarar la nulidad del despido y aplicar la sanción que la citada norma contempla, corresponde acoger el recurso de nulidad, por la causal contemplada en el artículo 477 de errónea aplicación del derecho en relación a la citada disposición legal.



DECIMOCTAVO: Que en consecuencia la sentencia debe anularse parcialmente en cuanto a los efectos de la declaración de nulidad del despido.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, **SE ACOGE parcialmente, sin costas del recurso** el recurso de nulidad deducido por el abogado Gustavo Canessa Toro, en representación de la demandada I. Municipalidad de San Pedro de Atacama en contra de la sentencia dictada con fecha veintiséis de agosto de dos mil veinte, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, en causa **RIT 0-1-2020, RUC 20-4-241149-0**, la que en consecuencia es nula parcialmente, debiendo proceder a dictarse, a continuación la correspondiente sentencia de reemplazo.

Regístrese y comuníquese.

Ro1 298-2020 (RPL)

Redactada por la Ministro Titular Sra. Virginia Soublette Miranda.



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Oscar Claveria G., Virginia Elena Soubllette M. y Abogado Integrante Jorge Ignacio León R. Antofagasta, dieciocho de noviembre de dos mil veinte.

En Antofagasta, a dieciocho de noviembre 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 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>