

Arica, doce de enero de dos mil veintiuno.

**VISTO:**

Se sustanció esta causa RIT O-195-2020 del Juzgado del Trabajo de esta ciudad, caratulada “Villarroel con Clínica San José S.A.”, proceso que fue seguido de acuerdo con las reglas del procedimiento ordinario, en la que se dictó sentencia con fecha treinta de noviembre del año recién pasado, acogiendo parcialmente la demanda en contra del CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A., y de la CORPORACION MEDICA DE ARICA S. A., o CLINICA SAN JOSE DE ARICA, en cuanto se declara la existencia de Unidad Económica de ambas demandadas para los efectos laborales, condenándolas solidariamente al pago de las prestaciones e indemnizaciones laborales reconocidas a favor del demandante, declarando que se tiene por establecido que el término del contrato de trabajo que unió a las partes, se produjo por la invocación improcedente de la causal del artículo 161 inciso 1°, del Código del Trabajo, y en consecuencia se condena a las demandadas a pagar al demandante, las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

- 1.- La indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$2.582.166.-
- 2.- La indemnización por 3 años de servicio por la suma de \$7.746.498.-
- 3.- Por la aplicación improcedente de la causal de despido, el recargo del 30% de la indemnización precedente, esto es, \$2.323.949.-
- 4.- La compensación del feriado anual y proporcional por la suma de \$2.508.798.-
- 5.- La remuneración de los días 16 al 29 de mayo de 2020, por la suma de \$867.616.-

Los montos señalados deberán pagarse con los reajustes e intereses conforma el artículo 173 del Código del Trabajo, sin ninguna clase de descuento.

La sentencia rechazó la demanda deducida en cuanto a la declaración de existencia de una relación laboral entre junio de 2016 y enero de 2017, así como la rechazó cuanto a la declaración de la nulidad de despido y en cuanto a la indemnización por daño moral.

No se condena en costas a las demandadas, por no haber sido totalmente vencidas y estimar que tuvieron motivo plausible para litigar.

Contra ese fallo, el abogado José Andaluz Sandoval, en representación del empleado demandante, don Oberdan Cristian Villarroel Taucare, dedujo recurso de nulidad, haciendo valer tres causales invocadas de manera subsidiaria, la del artículo 478 e) y b), y del artículo 477, del Código del Trabajo.

Pide que se acoja el recurso, se invalide la sentencia recurrida y se dicte la sentencia de reemplazo que subsane o que disponga subsanar los defectos.



## **CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que la recurrente funda el recurso de nulidad en la causal contenida en el artículo 478, letra b) del Código del Trabajo, en relación a lo dispuesto en el 456 del mismo código, esto es, por cuanto la sentencia fue pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba y conforme con las reglas de la sana crítica. En forma subsidiaria, invoca la causal contenida en la letra e) del artículo 478. En subsidio, la del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

A modo de preámbulo, alude que el trabajador prestó servicios para la demandada como médico residente, en el servicio de Urgencias en atención de niños, en el Centro de Diagnóstico Avanzado San José S.A., a contar del día 15 de junio de 2016, a honorarios por medio del giro de boletas, pero al primer día de trabajo, se percató que se trataba de una relación laboral bajo subordinación y debido a su insistencia, en febrero del 2017, se suscribe entre las partes un contrato de trabajo, el que desconoció que en realidad la relación laboral se inició con fecha 15 de junio de 2016 y no 01 de febrero de 2017.

La jornada de trabajo consistía en Rol de Turnos que fijaba mensualmente su superior jerárquico Directo, quien era el Médico Jefe de Urgencia.

Conforme a la cláusula cuarta del contrato de trabajo, su remuneración corresponde a: - Sueldo base de \$264.000.- que corresponde a 11 horas trabajadas a un valor de \$24.000. la hora. - Bono de producción mensual por \$1.355.423, correspondiente a 56,6 horas trabajadas a un valor de \$24.000. la hora. Además 25% de las remuneraciones devengadas como gratificación mensual garantizada con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Otorgándosele, además, según lo dispuesto en la cláusula quinta del respectivo contrato colación por \$717 y movilización por \$3.360.

Las horas efectivamente trabajadas se contabilizaban desde los días 16 del mes hasta los días 15 del mes siguiente, las que se pagaban el último día del segundo mes. No obstante lo anterior, al ser despedido, comparó sus horas trabajadas con las respectivas liquidaciones de sueldo, advirtiendo que existían una serie de irregularidades en el cálculo de sus remuneraciones, las cuales pudo constatar que se cometieron desde el inicio de la relación laboral hasta el término de la misma. Así, a modo de ejemplo, en varias liquidaciones se advirtió que la demandada y como una forma de no pagar los conceptos de gratificación, movilización y colación, incluía las mismas dentro de los montos que le correspondía a mi representado por hora trabajada. En otras liquidaciones se advirtió el no pago íntegro de las horas trabajadas. Pudiéndose constatar también



liquidaciones donde se realizaban descuentos por anticipos extraordinarios (en los meses de julio de 2018 por \$600.000, julio de 2019 por \$100.000 y septiembre de 2019 por \$921.528.), lo cual resulta sumamente extraño, puesto que jamás solicitó anticipo alguno.

Explica que la sentencia accedió a parte de sus pretensiones, por lo que en lo que interesa al recurso, este se limita a las acciones que fueron rechazadas en cuanto a la declaración de existencia de una relación laboral entre junio de 2016 y enero de 2017; en cuanto a la declaración de la nulidad de despido, habiendo precisado en estrado que su recurso no se extendía al rechazo del daño moral reclamado en la demanda.

Solicita que se acoja el presente recurso de nulidad, se invalide, parcialmente la sentencia en aquellas partes en que no fue acogida la demanda, manteniéndose lo referente a la Declaración del Despido Injustificado, a las Indemnizaciones concedidas, a la Declaración de Unidad Económica y a la Improcedencia de los Descuentos por los aportes realizados por el empleador al seguro de cesantía. Pide que se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando: La existencia de la relación laboral entre el día 15 de junio de 2016 hasta el día 29 de mayo de 2020, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

La Nulidad del Despido, en consideración de que la demandada adeuda cotizaciones previsionales a su representado, aplicándose por lo tanto la sanción establecida en el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo.

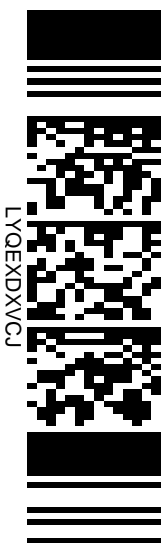
En virtud del inciso 2o del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 4 años, por \$10.328.664.-

Feriado legal debido: 19,45 días, conforme última liquidación de mayo 2020 corresponde a la suma de: \$2.126.159

Feriado proporcional debido: 18,33 días conforme última liquidación de mayo 2020 corresponde a la suma de: \$2.003.727

Remuneraciones adeudadas desde el 01 de febrero del 2017 al 29 de mayo del 2020, en consideración de que la demandada efectuaba mal las liquidaciones de las mismas, realizando también descuentos improcedentes, por lo cual dichas remuneraciones no fueron pagadas íntegramente. Adeudándose por este concepto la suma de \$9.093.780

- Remuneraciones que se devenguen desde el despido y hasta la convalidación del mismo, considerando una remuneración mensual de \$3.160.367. (cálculo que debe efectuarse sin considerar las liquidaciones de sueldo de la demandada por cuanto estas han sido mal calculadas, sino en base a lo que



efectivamente le corresponde a mi representado según sus horas trabajadas y demás haberes). Todo esto según la sanción establecida en la ley Bustos.

- Cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo comprendido entre el 15 de junio de 2016 al 31 de enero de 2017, según liquidación que practique el Tribunal.

- Cotizaciones adeudadas desde el 01 de febrero del 2017 al 29 de mayo del 2020, en consideración de que la demandada efectuaba mal las liquidaciones de las remuneraciones, lo que también ocasionaba un daño previsional y por ende dichas cotizaciones no fueron enteradas íntegramente.

Reajustes, intereses y costas

□ **SEGUNDO:** En cuanto a la primera causal, luego de transcribir los artículos 478 letra b) y 456 del Código del Trabajo, indica haberse cometido infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme con las reglas de la sana crítica, por cuanto las conclusiones a que llega el tribunal no se atienen a razones jurídicas y a las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se le ha asignado valor o se ha desestimado la prueba rendida, así como tampoco el tribunal tomó en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utiliza, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador, y no analiza toda la prueba rendida.

□ En lo referente a la Vigencia del Contrato de Trabajo, las conclusiones del sentenciador —señala— adolecen de una fundamentación incompleta, pues extrae conclusiones, pero analizando parcialmente medios de pruebas, es decir, no realiza un contraste con las demás pruebas aportadas en el juicio, perdiendo toda fuerza y se derriban al realizarse el cruce con los demás medios probatorios. Este modo de razonar por parte del Tribunal deriva en la infracción de las reglas de la sana crítica, principalmente el principio de la lógica de la razón suficiente. Así, mediante este razonamiento acusado, el sentenciador llega a la conclusión errónea que entre el período comprendido entre el 15 de junio de 2016 y enero de 2017, no existió entre las partes una relación laboral, razón por la cual rechaza en esta parte la demanda de autos.

La sentencia en su considerando decimosexto, luego de señalar los hechos en que se funda el actor, para solicitar la declaración de la existencia de la relación laboral, “inmediatamente llega a una conclusión”, pero solo teniendo en cuenta escasos elementos probatorios y no habiendo realizado el cruce de estos, con las restantes pruebas, lo cual, indefectiblemente conducirían a una conclusión diferente de la sostenida por el juez.



Dicho considerando, en su parte final señala: “Los documentos laborales esenciales, esto es, contrato de trabajo, liquidación de remuneraciones y comprobantes de cotizaciones previsionales, dan cuenta fehaciente que la relación laboral entre las partes se inició el día 1 de febrero del año 2017”, infringiéndose con esto, la regla de la Lógica, en cuanto al Principio de la Razón Suficiente, pues tales documentos son insuficientes para llegar a tal conclusión y no 15 de junio de 2016. Cuando el Tribunal señala que dichos documentos “dan cuenta fehacientemente”, lo que está diciendo es que los mismos dan prueba o fe de algo indudable. Sin embargo, éstos solo dan cuenta del período en que la relación laboral no estuvo bajo las sombras de una relación irregular. No hay un contraste, con la testimonial rendida en juicio, ni la confesional, ni con el resto de la prueba documental aportada. Tampoco indica porqué solo esos medios de prueba resultan suficientes para poder tener por acreditada la fecha de inicio de la relación laboral. No señala así mismo, que se desechen otros medios de prueba, ni las razones de lo mismo. Lo concluido por el tribunal en este considerando carece de Razón suficiente, no cuenta el Tribunal con las suficientes razones para llegar a tal conclusión.

En su considerando decimoséptimo el sentenciador analiza de manera parcializada tanto la prueba de confesión del actor, como la testimonial presentada por su parte, y las boletas de honorarios emitidas por el demandante (en el período respecto de cual esta parte solicitó la declaración de existencia de la relación laboral). No existiendo nuevamente, un contraste de estas pruebas con los restantes medios de prueba.

En el párrafo segundo de dicho considerando, el Tribunal infringe el principio de la lógica del Tercero excluido. Lo que se sometió a decisión del Tribunal es si en el período comprendido entre el 15 de junio de 2016 y 1 de febrero de 2017 existió o no entre las partes un contrato de trabajo. Solo cabían 2 posibilidades al respecto, es decir o se trataba de un contrato de trabajo o de un contrato a honorarios. Sin embargo, el sentenciador concluye que en realidad en dicho período el actor solo tenía una promesa de contrato. Y no solo infringe el principio del tercero excluyente, sino que también el de la razón suficiente por cuanto no realiza un contraste con los demás medios de pruebas y arriba a dicha conclusión, solamente teniendo en consideración la prueba confesional del actor, cuando el demandante señaló que “la clínica le prometió cuando comenzó a trabajar un contrato de trabajo” y la prueba testimonial de doña Daniela Ramos. Pero dicha declaración solo toma valor realizando un análisis con los restantes medios de pruebas. En realidad, dicho extracto de la confesional de su representado y de las testimoniales, solo implica un indicio para que el tribunal



pueda comprender por qué razón su representado comenzó a trabajar para la demandada. La conclusión a la que arriba el Tribunal no descarta la existencia de otras hipótesis válidamente plausibles como por ejemplo que efectivamente exista una reticencia o demora de la empleadora en la suscripción del contrato. Por lo mismo no existe razón suficiente para tal aseveración.

Ahora es necesario tener presente que la regla de la sana crítica no solamente, implica el respeto a los principios de Identidad, razón suficiente, Tercero excluido y De contradicción. Sino que además resulta necesario el respeto a las reglas de inferencias, de inducciones, deducciones.

En el párrafo 4° del mismo considerando el tribunal señala “En el mismo sentido, el testigo don Esteban Antonio Acuña Martínez, también compañero de trabajo del actor, que en lo pertinente señala que en su caso está sujeto a contrato a honorarios. Esto es relevante puesto que, por el mismo servicio profesional de médico, el testigo está sujeto a una relación de carácter civil, al igual que el demandante el año 2016”. En este punto el juez no fundamenta cual es el procedimiento intelectual a través del cual llega a dicha conclusión. No basta solamente con señalar que por el hecho de que un trabajador esté a honorarios, necesariamente el otro trabajador también lo está. No se evidencia cual es la cadena de razonamientos que permitan arribar a tal conclusión. Esto es solo una errada equiparación, vacía de todo contenido argumentativo y racional. Infringiéndose nuevamente el Principio de la razón suficiente. Esta conclusión carece de justificación. No existe un razonamiento intelectual que conduzca a dicha conclusión. Ni siquiera algún contraste con algún otro medio de prueba. Si utilizamos la misma lógica, entonces habría que concluir que como el actor tenía un contrato de trabajo, todos los demás colegas que realizan la misma función también lo tienen.

A su vez en el párrafo 4° y 5° el Juez concluye que por el hecho que el demandante emitió boletas de honorarios, en el período respecto del cual se reclama la declaración de la existencia de la relación laboral, no se trataría de un contrato de trabajo, sino que de un contrato a honorarios. Claramente que aquí el Tribunal está olvidando aquella máxima de la experiencia según la cual en la mayoría de esta clase de juicios los contratos de trabajo se encuentran disfrazados bajo una aparente relación a honorarios, y que es preciso desenmascarar. Además, nuevamente esta conclusión carece de Razón suficiente, porque dicho medio de prueba por sí solo no es suficiente para arribar a esta conclusión.

Por su parte en el considerando decimotercero en el párrafo N°3° se produce otra infracción a las Máximas de la experiencia, cuando se señala que: “Además,



el actor confiesa que firmó el contrato de trabajo en febrero y que allí se estableció como fecha de ingreso el 1 de febrero de 2017, es decir, desde siempre, desde el inicio de la relación laboral, en febrero de 2017, el actor estaba en conocimiento de la fecha de inicio del contrato de trabajo, sin que nada reclamara a ese respecto”. Constituye una Máxima de la Experiencia, que la mayoría de los trabajadores mientras se encuentra vigente la relación laboral no reclaman frente a alguna vulneración de sus derechos, por temor a perder su fuente laboral y que la mayoría de los reclamos tienen lugar una vez terminado el contrato de trabajo. Por lo que la conclusión a la que arriba el magistrado es contraria a las Máximas de la Experiencia ya señalada.

En los párrafos 4° y 5° de dicho considerando, el Juez razona que el registro de asistencia, los descuentos por atrasos, las instrucciones partidas por su empleadora, la existencia de rol de turnos, constituyen elementos que se encuentran presentes tanto en el contrato de trabajos como en el contrato a honorarios. Y que por lo mismo no puede concluirse en base a estos elementos que estamos frente a un contrato de trabajo. Pero acto seguido si concluye y sobre la base de los mismos elementos que se trataría de un contrato a honorarios. Infringiéndose el Principio de la No Contradicción. Además, si sobre los mismos elementos no es posible determinar si el contrato es de trabajo o a honorarios, según la línea argumental seguida por el Tribunal, entonces que otras razones lo llevaron a llegar a la conclusión de que es un contrato a honorarios. Esta conclusión por ende adolece de Razón Suficiente.

El análisis parcializado de cada medio de prueba por parte del Tribunal indefectiblemente produce una infracción a las Reglas de la Sana Crítica. El Juez no toma en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas. Vemos infringidos Principio de la Lógica como el de la Razón Suficiente, No contradicción y del Tercero Excluido, además de infracciones a las Máximas de la Experiencia.

A continuación se señalara cual ha sido el razonamiento efectuado por el Tribunal para sostener la inexistencia del contrato de trabajo:

-En primer lugar analiza lo sostenido por el demandante en su demanda

-Luego concluye de manera inmediata que el contrato de trabajo, las liquidaciones de sueldo y los comprobantes de cotizaciones previsionales dan cuenta fehacientemente que la relación laboral se inició con fecha 1 de febrero. Es decir ya da por probado este hecho sin contar con mayores razones para arribar a tal conclusión. Sin haber desplegado aún ninguna actividad de análisis al respecto.



- En el considerando décimo séptimo concluye de la confesional del actor y de los dichos de la testigo doña Daniela Ramos, que solo existía una promesa de contrato. Premisa falsa por infracción al principio del Tercero Excluido.

- Luego cuando analiza lo sostenido por el testigo don Esteban Acuña, concluye que como éste estaba contratado a honorarios, por ende, el actor también debía estarlo. Simple equiparación sin fundamento racional

-Señala que como en los meses de junio de 2016 a enero de 2017 se emitió boletas de honorarios, entonces la relación entre las partes era una relación a honorarios. Infringiendo la Máxima de la Experiencia según la cual los contratos de trabajo pueden encontrarse disfrazados bajo la apariencia de un contrato a honorarios.

-Acto seguido concluye, que la alegación de un contrato de trabajo no resulta atendible, ya que la prueba da cuenta de otra cosa. (pero el Tribunal no analiza más prueba que permita derribar lo que concluye de una manera muy anticipada)

-Luego indica que la carga de la prueba recaía en el demandante.

- Señala que en ese período el actor prestó servicios de médico cirujano en urgencia y que emitió para ello boletas a honorarios.

- Concluye que por el alto nivel de educación del demandante, no resulta creíble cuando éste señala que en aquella época existió un contrato de trabajo. Señala que además el demandante firmó el contrato de trabajo y que allí se estableció como fecha de ingreso el 01 de febrero de 2020 y que nunca reclamó. Infracción al Principio de la máxima de la experiencia según el cual los trabajadores mientras está vigente la relación laboral tienden a no reclamar por sus derechos.

- Indica que los registros de asistencias, los descuentos por atrasos y las instrucciones que recibía por parte de su empleadora, en realidad forman parte tanto de un contrato de trabajo como de un contrato a honorarios. Pero utiliza estos mismos elementos para señalar que se trataría en el caso de autos de un contrato a honorarios. Se infringe principio de la no contradicción.

- Finalmente concluye que los correos electrónicos, las conversaciones de whatsapp, incorporadas por su parte dan cuenta de este poder de dirección de la demandada.

Teniendo así en cuenta cual ha sido el razonamiento efectuado por el sentenciador para rechazar la existencia de la relación laboral, podemos advertir infracciones a las Reglas de la Sana Crítica, la existencia de saltos y vacíos en la construcción de los argumentos, y una fundamentación incompleta. Las premisas sobre las cuales se construye la conclusión a la cual arriba el Tribunal adolecen de





incoherencia y falsedad, por lo que la misma conclusión no puede ser tenida por correcta.

En lo referente a las prestaciones adeudadas, sostiene que como consecuencia de que la relación laboral se inició con fecha 15 de junio de 2016, lo que por los errores denunciados fue desechado por el tribunal, condujo a la errada conclusión, el que de no haber cometido tales infracciones habría arribado a la declaración de la existencia de la relación laboral y a la determinación de la existencia de 4 años de servicios.

En cuanto al feriado legal y proporcional, también condujo el error al tribunal a determinar que no se adeuda feriado durante el período respecto del cual se reclama la vigencia de la relación laboral.

□ En cuanto a las remuneraciones no pagadas íntegramente, es posible constatar en la sentencia, infracciones a la lógica y a las propias máximas de la experiencia.

El considerando Vigésimo Noveno de la sentencia recurrida expresa: “Que, de lo relacionado en los tres considerandos precedentes, y de la valoración de la prueba allí analizada, surge la convicción que no existe error o irregularidad alguna en el pago de la remuneración mensual del demandante, puesto que las liquidaciones de sueldo a las que el actor siempre tuvo acceso y que revisó en cada oportunidad, reflejaron exactamente lo acordado y pactado en el contrato de trabajo respecto de la remuneración mensual, de sus componentes y de su cálculo”.

La conclusión a la que arriba el Tribunal a quo adolece de razón suficiente, por lo que se explicará. En los considerandos a los que hace alusión el Tribunal se analiza lo siguiente:

En el considerando Vigésimo sexto, el juez analiza las alegaciones de cada una de las partes con respecto a esta pretensión.

En el considerando Vigésimo séptimo el tribunal mediante el análisis del contrato de trabajo y de las liquidaciones de sueldo determina cuales son los componentes de la remuneración del trabajador.

En el considerando Vigésimo octavo se realiza un análisis de solo parte de la confesional del actor. En el párrafo 4° señala que el actor solo al ser despedido habría comparado sus horas trabajadas con las respectivas liquidaciones de sueldo advirtiendo que existía una serie de irregularidades en el cálculo de la misma. En el párrafo 5° el Juez señala que el demandante confiesa que al ser despedido se percató que se había calculado mal y que faltaba por pagar. En el párrafo 6° se señala que confiesa que reclamó por el número de horas y no por el cálculo de la remuneración, que nunca revisó las liquidaciones de remuneraciones respecto de lo que ahora reclama, de lo que se dio cuenta el contador. Sin



embargo, todos estos elementos resultan insuficientes para poder llegar a la conclusión de que no existía ninguna irregularidad en el cálculo de las remuneraciones. El tribunal en este punto debe despejar las siguientes incógnitas ¿Cuál era la fórmula de cálculo que establece el contrato?, ¿Cuál es la fórmula de cálculo sostenida por el demandante? ¿Cuál es la fórmula de cálculo sostenida por la demandada?, ¿Cuál de estas dos fórmulas de cálculo es la correcta?, la fórmula de cálculo de las remuneraciones contenida en el contrato ¿es sostenida por el demandante o por el demandado? Punto que no fue despejado por el tribunal y para lo cual debe atenderse a la testimonial y a la confesional rendida por ambas partes. Puesto que como se sostuvo en todo el juicio, la problemática radicó en la forma como la empleadora realizaba el cálculo de la remuneración. No habiendo el Tribunal analizado en este punto la confesional de don Jorge Correa (representante de las demandadas) y el interrogatorio y contrainterrogatorio de la testigo de la contraria, doña Diana González, en donde se indica como la demandada efectuaba el cálculo de las remuneraciones y que era distinto del señalado en el contrato. No se realiza un contraste con dichas pruebas, lo que le resta valor suficiente a su conclusión.

El tribunal tampoco señaló cuales fueron las razones para no considerar estas pruebas. Por lo tanto, no es posible que exista por parte del juez razón suficiente para sostener que el cálculo de la remuneración era correcto, si no desarrolla todo lo referente a cómo debía hacerse el cálculo, si para llegar a ese razonamiento obvió las pruebas antes señaladas y que destruían dicha hipótesis.

Es precisamente, la omisión en la que incurre el Tribunal, al no pronunciarse respecto a la forma de cálculo de las remuneraciones, lo que constituye una infracción al Principio de la Lógica de la Razón suficiente. Esto porque al no despejar esta incógnita, no puede llegarse a la aseveración de que las remuneraciones se encontraban bien pagadas.

Señala además que en el considerando Vigésimo Noveno, en el párrafo 2° nuevamente el Tribunal incurre en una Infracción a las Máximas de la Experiencia, cuando expresa que el demandante jamás reclamó por el pago y cálculo de las remuneraciones, y que por lo mismo debe concluirse su conformidad. Olvidando al efecto, la Máxima de la experiencia en virtud de la cual mientras se encuentra vigente la relación laboral, los trabajadores por temor a perder sus trabajos no efectúan. Además se infringe el Principio de la No contradicción, puesto que si en el considerando vigésimo octavo tomó en cuenta la confesional del actor, en donde éste señala en varias oportunidades que existía irregularidades en la forma de cálculo y que sólo se dio cuenta al ser despedido y que de esto se dio cuenta el contador, no puede ahora pretender que reclame algo de lo que desconocía.



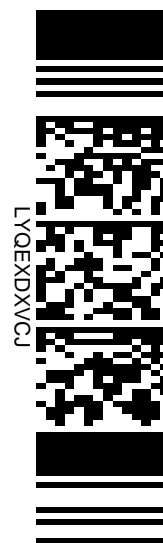
Por su parte, en el párrafo 3°, el sentenciador formula una falsa máxima de la experiencia, al señalar que al ser mi representado médico, es capaz de comprender cosas complejas, entre ellas las liquidaciones. No se trata en este caso de una norma de valor general, independiente del caso específico, susceptible de aplicación en todos los otros de la misma especie. No todos los profesionales poseen los conocimientos necesarios relacionados con todo lo referente a los aspectos contables y legales que existen detrás de las liquidaciones de sueldo. Sería lo mismo que afirmar que todo profesional debe tener conocimientos en diversas áreas, por el solo hecho de serlo. Es como señalar que cualquier profesional es capaz de comprender a cabalidad la fórmula de cálculo de las remuneraciones, el cálculo de los correspondientes descuentos. De ser esto cierto, entonces no se requeriría, de la existencia de una profesión, como lo es la de contador para efectuar dicha tarea, pues podría ser realizada por cualquier persona. En realidad, detrás de dicha afirmación realizada por el Tribunal, lo que es posible constatar es la existencia de un prejuicio, en cuanto a que solo personas de escaso nivel educativo podrían no comprender a cabalidad una liquidación de sueldo. □□□

En lo referente a la nulidad del despido, sostiene que era procedente como consecuencia de adeudarse las cotizaciones previsionales respecto del período en que se reclama la declaración de la existencia de la relación laboral. Además, al no haberse pagado íntegramente las remuneraciones, tampoco fueron pagadas íntegramente las correspondientes cotizaciones previsionales.

**En cuanto a segunda causal, que se alega en forma subsidiaria, invoca la contenida en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, en relación al n°4 y n°6 del artículo 459 del mismo cuerpo legal.**

Sostiene que tiene sus fundamentos en dos circunstancias: La omisión del análisis de toda la prueba rendida y la omisión en la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal en lo relativo a la acción de cobro de remuneraciones.

En lo referente a la omisión de la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal en lo relativo a la acción de cobro de remuneraciones, sostiene que el libelo se demanda, entre otras pretensiones, las “7. Remuneraciones adeudadas desde el 01 de febrero del 2016 al 29 de mayo del 2020, en consideración de que la demandada efectuaba mal las liquidaciones de las mismas, realizando también descuentos improcedentes, por lo cual dichas remuneraciones no fueron pagadas íntegramente. Adeudándose por este concepto la suma de \$9.093.780”.



En la audiencia preparatoria se resolvió como unos de los hechos controvertidos respecto a la deuda de remuneraciones en los numerales 11 y 12 del auto de prueba:

11.- Efectividad de haber pagado la demandada las remuneraciones del demandante de manera íntegra durante el tiempo de vigencia de la relación laboral.

12.- Efectividad de adeudar la demandada al demandante remuneraciones. Período y monto adeudado.

Sin embargo, es posible constatar en la sentencia, en lo referente a la pretensión del pago de las remuneraciones omisión total de un pronunciamiento sobre esta pretensión, a continuación de los cuales reproduce de manera íntegra la parte resolutive de la misma.

□ Luego, dentro de esta segunda causal subsidiaria, sostiene que la sentencia recurrida omite el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación en los siguientes términos:

□ En lo referente a la vigencia del contrato de trabajo, el Tribunal en su considerando DECIMOCTAVO señala que la carga de la prueba recaía en el actor y que éste no logró desvirtuar los presupuestos fácticos de la prestación de servicios a honorarios. Sin embargo, el Tribunal realiza un análisis genérico de la prueba rendida, sin detenerse en el análisis y la consideración de cada una de las pruebas.

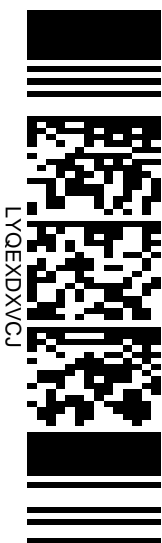
□ De igual manera es posible advertir, que el tribunal al momento del análisis de la prueba testimonial y de la confesional del actor, solo considera parte de las declaraciones de los testigos y de la prueba confesional del actor, obviando la consideración de información importante entregada por los mismos y que resulta fundamental para la dictación de la sentencia.

Así la sentencia en este punto no analiza las siguientes pruebas documentales presentadas por esta parte, que se presentaron precisamente para desvirtuar la relación a honorarios:

- Rol de turno de urgencia año 2016 y 2017, de la clínica San José. Los cuales dan cuenta que el horario de trabajo de mi representado se encontraba determinado por su empleadora

- Libro de asistencia del doctor Villarroel correspondiente al año 2016 (período en que se reclama le declaración de existencia de la relación laboral)

- Libro de asistencia del doctor Villarroel correspondiente al año 2017 (período en que se reclama le declaración de existencia de la relación laboral)



- Exhibición de documentos de la contraria correspondiente al libro de asistencia en el período de diciembre de 2016 a enero de 2017. En este punto también se solicitó los correspondientes apercibimientos legales por cuanto la contraria no exhibió la totalidad de la prueba solicitada, puesto que se solicitó la exhibición de dichos libros desde junio de 2016 a septiembre de 2020 (lo que da cuenta que su representado siempre, desde junio del 2016 y hasta su desvinculación firmó libro de asistencia)

- Correos electrónicos enviados por el Médico Jefe de Urgencia Don Carlos Muñoz al actor, estos correos son analizados en términos generales por el Tribunal. No analizando ni siquiera aquellos referentes a este punto de prueba.

Lo que impide comprender cuál fue el razonamiento que realizó el Tribunal sobre los mismos. Por ejemplo, correo electrónico de fecha 15 de julio de 2016 que da cuenta que quien envía los rol de turnos es el Médico Jefe de Urgencia, lo mismo que el correo de fecha 24 de julio de 2016. No se analiza tampoco el correo de fecha 22 de agosto de 2018, en donde el Médico Jefe de Urgencia además de mandar el rol de turno, señala que en caso de atrasos se procederá a descontar los minutos de atraso. Y en donde se indica que nadie se puede retirar antes sin dar previo aviso al Director Médico o en su defecto al Jefe Médico de Urgencia. Lo que permite probar la subordinación que en realidad existía, puesto que además de descontarse por los atrasos, el demandante requería autorización por parte de su superior para poder retirarse.

- Correos electrónicos entre Hilda Vargas, Enfermera Coordinadora Ges-Cae y varios destinatarios, entre ellos el demandante. En los correos de fecha 04 de octubre de 2016 y 02 de noviembre de 2016, se constata que existía un control de todas las notificaciones Ges que debían realizar los médicos. Para tal efecto la clínica llevaba un registro mensual por médico de las notificaciones que no se habían realizado, registro que daban a conocer vía correo electrónico. Lo que da cuenta de que existía un control de la forma en que el demandante desarrollaba su trabajo.

- Correo electrónico de María Bustos, de calidad de servicios al Paciente, al demandante, de fecha 04 de enero de 2017, en donde se le solicita que responda a la brevedad un reclamo formulado en su contra por un paciente. Es decir, el actor debía dar cuenta ante sus superiores de cualquier reclamo formulado en su contra.

- Conversaciones de Whastapp de cuenta Urgencia Infantil 2017. Dentro de estas conversaciones la de fecha 03 de enero de 2017 en donde se señala por el médico Jefe de Urgencia, don Carlos Muñoz Orellana lo siguiente: “Me pidieron difundir esto. Les comento que en el organigrama institucional mi cargo es de



jefatura. Hay que verlo como una oportunidad para tomar decisiones y exigir cosas con más atribuciones como el cargo permite”. También la conversación de fecha 27 de enero de 2017, en donde el Médico Jefe de Urgencia señala: “...Quienes realicen horas extras por contingencia de falta de colega y /o ley de urgencia, será cancelado siempre y cuando se envíe un correo a parayas@clínicasanjose.cl. No se considerará como hora extra el aumento de demanda, a menos que sea autorizado por dirección médica y coordinación”. Siendo que en los contratos a honorarios no cabe la posibilidad de la existencia de horas extras, puesto que no existe jornada de trabajo.

- Perfil y funciones del Médico Jefe de Urgencia de Clínica San José. Documento que señala entre las principales funciones de dicho Médico: 1) Programar, dirigir, coordinar y supervisar todas las actividades de la unidad. 2) Controlar y evaluar la calidad de la atención prestada, desde el ingreso del paciente hasta su egreso del servicio de urgencias 3) Velar por la eficiente organización y funcionamiento de la unidad, de acuerdo con las normas generales relativas al establecimiento y con las disposiciones internas que la complementan. 4) Mantener un sistema de coordinación con los servicios clínicos, unidades, secciones y otras dependencias. 5) Preocuparse por la renovación y mantenimiento de los equipos e instrumentos de urgencia, según necesidades técnicas. 6) Jerarquizar y distribuir con precisión las distintas funciones y responsabilidades del personal de la unidad. 7) Preocuparse especialmente de resolver situaciones imprevistas de cualquier naturaleza que se planteen en la unidad, impartiendo y adoptando medidas que procedan para solucionarlas. 8) Evaluar periódicamente el desempeño laboral del personal a su cargo. 9) Participar en comités o comisiones según asignación de la Dirección Médica. 10) Elaborara rotativo de turnos de Médicos de Urgencia. 11) Elaborar rotativa de cirujanos, traumatólogos, ginecólogos y otras especialidades de llamado en servicio de urgencia. 12) Realizar reuniones mensuales en su unidad. Este documento que no ha sido analizado por el Tribunal permite comprender que el Médico Jefe de Urgencias, es el superior jerárquico de mi representado. Y lo fue siempre desde el inicio de la relación laboral en junio de 2016.

Toda esta documental se presentó con la finalidad de acreditar que desde junio de 2016 existió entre las partes un contrato de trabajo, pero no fue analizada por el tribunal, ni se señalaron argumentos racionales de porque no se tuvieron en cuenta. Ahora, la sola referencia en términos generales a la prueba, como por ejemplo cuando el Tribunal señala “Conversaciones de Whastapp”, “Correos Electrónicos”, sin señalar cuales, tampoco implica un análisis a la misma. Para que podemos evidenciar que realmente existió un análisis de toda la prueba



rendida, no basta con que el Tribunal solo haga referencia a la prueba. Analizar implica desplegar una labor intelectual de escrutinio sobre cada medio de prueba presentado. Implica conocer porque razón tal prueba no le otorgó la suficiente convicción y porque otra sí.

Ligado a este punto, de la declaración de la existencia de la relación laboral, se encuentra la declaración de la continuidad de los servicios. Esta última fue una petición concreta que su parte solicitó al Tribunal, no obstante que éste omitió pronunciarse sobre la misma, infringiendo con esto lo preceptuado en el artículo 459 N°6 del Código del Trabajo. En lo referente al feriado legal y proporcional y a la indemnización por años Servicios.

En lo referente a las remuneraciones no pagadas íntegramente, el Tribunal no realiza un análisis de toda la prueba rendida, incurre en varias omisiones, las cuales influyen sustancialmente en el fallo. a) No analiza la prueba confesional de la parte demandada. Esta prueba resulta fundamental por cuanto al ser interrogado el representante legal de las demandadas, don Jorge Correa Flores, reconoce a través de las preguntas que se le formularon que no se pagaban las remuneraciones conforme a lo estipulado en el contrato de trabajo, sino que realizaban una fórmula de cálculo diferente, confirmando lo sostenido por el demandante, transcribiendo dicho interrogatorio.

Sostiene que no analiza íntegramente la prueba confesional del actor, en cuanto a las declaraciones prestadas por el mismo, referentes a este punto de prueba. Prueba que también resulta fundamental de ser considerada íntegramente, y no mediante pequeños extractos, por cuanto se explica cómo se debió calcular su remuneración y como lo hacía la demandada, transcribiendo también parcialmente dicha confesional.

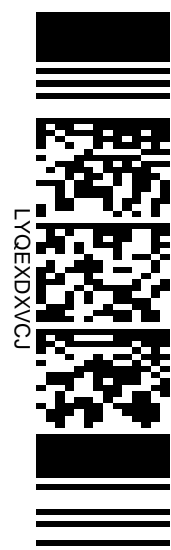
No analiza la prueba testimonial de la testigo de esta parte, doña Daniela Ramos., transcribiendo también dicho interrogatorio

Denuncia que tampoco se analiza el interrogatorio, ni el conainterrogatorio realizado a la testigo de la demandada doña Diana González, jefa de personas de la clínica demandada. Registro de Audio 2040288643-K-1333-201110-00-07, de la audiencia de juicio realizada el día 10 de noviembre de 2020.

No analiza íntegramente la prueba testimonial del testigo de esta parte don David Campos. Registro de Audio 2040288643-K1333-201104-00-06 de la audiencia de juicio realizada el día 04 de noviembre de 2020.

No analiza el informe contable presentado por esta parte, realizado por el contador Don David Campos.

Si bien comprende que no es obligación del Tribunal la transcripción completa de las declaraciones, también es cierto que no puede obviarse por parte



del mismo, el reconocimiento que la parte contraria realiza de las alegaciones formuladas por esta parte y que constan en la respectiva confesional del representante de las demandadas y testimonial también de la demandada.

□ Señala, por último, que el Tribunal infringe lo dispuesto en el artículo 459 N° 6, al no pronunciarse respecto sobre la fórmula de cálculo de las remuneraciones. Solo señaló que no existían descuentos. De haberse resuelto este punto, habría llegado a la conclusión de que lo sostenido por la contraria no se encontraba plasmado en el contrato y que evidentemente existían irregularidades en el cálculo de la remuneración del trabajador. Lo que en definitiva se habría traducido en conceder la demanda en este punto.

En cuanto a la Nulidad del Despido, reitera que fundamentó en 2 pilares. Cada uno con la capacidad de producir por sí solo su declaración: El no pago de las cotizaciones previsionales en el período respecto del cual se solicita la declaración de la existencia de la relación laboral (junio de 2016 a enero de 2017) y al no pagarse íntegramente las remuneraciones, por tanto, tampoco se pagaban íntegramente las respectivas cotizaciones previsionales,. Reitera que al no analizar íntegramente toda la prueba incorporada en la causa, determinó que no existía relación laboral y concluyó que las remuneraciones se pagaron íntegramente, lo que llevó erróneamente a sostener, que no se configura la Nulidad del Despido.

□ **Como tercera causal, en subsidio de las anteriores, invocó la contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación al artículo 7, 8, 168, 459 n°4 del código del trabajo, disposiciones que reproduce y que afirma, son transgredidas en el fallo.**

□ Indica que los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, en el carácter consensual del contrato de trabajo, contienen el reconocimiento de la supremacía de la realidad implícito en nuestra legislación., y cita doctrina que lo define, y que este principio de la Primacía de la Realidad, sobre las Formas, implica dar prevalencia a lo que surge en la práctica, se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal. Este principio es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Cita el Dictamen Ord. N° 3257/89, de 29 de julio de 2005 de la Dirección del Trabajo, que señaló: "Este principio fundamental de la legislación laboral que corresponde a la primacía de la realidad, consiste en





otorgar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido.

En consecuencia, se ha agregado, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos.”

Prima, entonces, la verdad de los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato. Así, por lo demás, lo ha declarado en reiteradas ocasiones la Corte Suprema, que ha sostenido que "entre los principios imperantes en materia del Derecho del Trabajo, y que sirven de inspiración al derecho positivo en esta rama, se encuentra el de la primacía de la realidad que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (Rol 21.950, 16.03.1987)."

Todas las omisiones de cita de declaraciones y de análisis de esas testimoniales, y la falta de cita y análisis del texto real de los documentos que incorporó su parte, vulneran el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, vulnera los artículos 7, 8, 162 del Código del Trabajo, y el “Principio de Realidad”, por cuanto constatado por el fallo que su mandante trabajó ininterrumpidamente en las mismas funciones, para la demandada desde el día 15 de junio de 2016, que en una falsa aplicación contractual a honorarios hasta la del despido, y acreditadas las características de esas labores y la relación de trabajo desarrollada por su mandante con la demandada, aún con la contradictoria cita que hace la sentencia de los documentos y testimonios de los testigos, que avala la demanda y en otros pasajes la pone en duda, es que correspondía, por fuerza, aplicar los artículos 7 y 8 del código del ramo a esa materialidad de los hechos incluso haciendo primar el Principio Pro-Operario o Pro-Trabajador, reforzado por la presunción que contiene el artículo 8 mencionado. En suma, además de lo argumentado por este recurrente, dichas infracciones legales se aprecian en el desarrollo de los Considerandos 17o a 18o, en todo aquello que desatiende lo referido en este capítulo, en especial, cuando el fallo, transgrede el Principio de Primacía de la Realidad, tantas veces transgredido del modo en que se ha denunciado a lo largo de este recurso.

Al afirmar la sentencia: “Las boletas de honorario dan cuenta, además, que el demandante prestó diversos servicios para la demandada, así en los meses de junio, julio y agosto, fue el de turnos urgencia pediátricos; y, en los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, correspondió a turnos de Urgencia.



Consecuentemente, entre los meses de junio y diciembre del año 2016, y enero de 2017, si bien las partes estuvieron relacionadas contractualmente, no conformó una relación laboral en los alcances y efectos del Código de Trabajo, y por el contrario se trató de una vinculación de carácter civil, un contrato a honorarios, en virtud del cual el actor entregó los servicios de su profesión de Médico y la demandada pagó los respectivos honorarios.

De esta manera, la alegación del demandante de un contrato de trabajo el año 2016 y hasta enero de 2017, no resulta atendible, ya que la prueba reunida en autos da cuenta de otra cosa, esto es, de un contrato a honorarios.”

A raíz de las infracciones a las leyes citadas, el fallo sólo declaró que ha existido relación laboral entre mi parte con el demandado desde febrero de 2017 hasta el despido.

Se han infringido las normas antes mencionadas, por cuanto las omisiones de cita y falta de análisis de toda la prueba rendida y/o de la alteración de la literalidad de la prueba documental aportada por mi parte -que ahora reclama este recurrente como vulneración de las leyes comentadas cometidas en la sentencia-, y ello ha conducido erradamente al fallo a razonar, a concluir que existió una relación contractual de carácter laboral entre su parte y la demandada sólo entre el 01 de febrero del 2017 y el 29 de mayo de 2020, y, por ello, la sentencia no dio lugar al total de la demanda de declaración de relación laboral por el periodo que indica y que eran aplicables la nulidad del despido conforme al artículo 162 del Código del Trabajo, con lo cual, frente a la real materialidad de los hechos laborales acreditados, se ha visto vulnerada esta última norma legal también en el fallo.

De igual manera se observa una interpretación errónea al artículo 42 del Código del trabajo, en razón de que cuando el Tribunal se pronuncia sobre las remuneraciones no pagadas íntegramente, considera que no existe tal irregularidad. Adhiriendo, por ende, con esta decisión a lo sostenido por la contraria, en cuanto a que para el cálculo de las remuneraciones debe multiplicarse el N° de horas trabajadas por \$24.000 y que de ese total deben deducirse los conceptos de sueldo base, gratificación, colación y movilización.

Si se atiende a la Ratio Legis de esta norma, debemos concluir que cuando el legislador se toma el trabajo de conceptualizar cada uno de los componentes de una remuneración es que precisamente cada uno de ellos tiene una Naturaleza jurídica y obedecen a una finalidad distinta. Así el sueldo, es lo que recibe el trabajador por sus horas trabajadas, por el tiempo que se encuentra a disposición del empleador. Las gratificaciones son la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador, es decir algo extra que se incorpora



al sueldo. Ahora si se permitiera que del sueldo del trabajador se descontaran lo que le corresponde percibir por concepto de gratificación entonces, evidentemente que no se están pagando las gratificaciones, pues el dinero para pagarlas proviene del propio sueldo del trabajador, no es algo que desembolsa su empleador. De la misma manera que si se establecieran beneficios adicionales como los bonos de colación y movilización. Si para pagar dichos bonos, se descuentan de las horas trabajadas, en definitiva, tales bonos no existen, pues se pagan del mismo sueldo del trabajador. El pago por las horas solo corresponde al sueldo del trabajador y no pueden entenderse incluidas en ellas otros haberes, puesto que cada haber tiene una razón de ser diferente y obedece a distintas finalidades. Por esto es que el Tribunal incurre en una errada interpretación del citado precepto legal. Una correcta interpretación habría llegado a la conclusión de que la forma de cálculo sostenida por la demandada es contraria a la esencia, a la ratio legis, del artículo 42 del Código del Trabajo.

□ Sostiene que existe influencia substancial de las infracciones de ley en lo dispositivo del fallo y perjuicio generado a mi parte sólo reparable con la nulidad:

La transgresión a las normas legales mencionadas por este recurrente, protagonizada del modo señalado, provocó que el fallo citara, analizara y valorara sólo una parte de la prueba, y se sirviera sólo de una parte de los hechos que da por acreditados, en tanto que no valora el resto de la prueba que no analiza ni cita, ni se sirve de hechos favorables a la demanda que el mismo fallo también da por acreditados mucho antes de lo resolutivo.

Al transgredirse las normas reclamadas, tales infracciones han sido tan influyentes, que en lo decisorio del fallo dispone que se rechaza la demanda en lo respectivo. Por ello, lo reclamado es también el perjuicio procesal que ha sufrido su parte al no haberse aplicado correctamente el Derecho Laboral Sustantivo, por la vulneración de las normas procesales tantas veces citada de los artículos 7, 8, 42, 162, 459 No 4 del Código del Trabajo, que protagoniza el fallo, vulneración que devino en que no se haya hecho lugar a la demanda en cuanto la sentencia no declara la existencia de una relación laboral habida entre las partes en el período íntegro, no aplica la nulidad del despido ni declara la procedencia del cobro de remuneraciones adeudadas.

□ **SEGUNDO:** Que, como se sabe, el recurso de nulidad es uno de derecho estricto y como tal está sometido a cierto rigor formal que los litigantes han de observar, máxime si se está en presencia de un arbitrio que propende a la invalidación de una sentencia o de todo un procedimiento, en su caso. Dentro de las reglas a que debe sujetarse el recurso, esta aquella que estipulan los artículos 477 y 478 del Código del trabajo, en cuanto por ella se estipulan causales



específicas de invalidación y lo señalado en el artículo 479 del mismo cuerpo legal, que exige expresar el vicio que se reclama, de manera que se debe desarrollar en el recurso el vicio que funda la invalidación. Por su lado, el artículo 481 del Código del Trabajo, dispone que en sede de revisión de la sentencia, no es admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada, debiendo en consecuencia, la parte ofrecer la que estima conducente para probar la causal que alega con las formalidades mínimas necesarias para que esta pueda ser producida, en la audiencia de vista del recurso y sometida al examen de la contraparte conforme lo mandatan los principios de bilateralidad y contradicción, cuestión que en el caso que nos ocupa la recurrente no realizó en forma debida al no expresar de modo específico, cuál de todas las causales pretendía probar, dado su multiplicidad y forma subsidiaria de oposición, lo que fue oportunamente resuelto y comunicado, de modo que éste Tribunal se encuentra impedido de examinar una prueba que no ha sido ofrecida y producida en los términos antes indicados.

**TERCERO:** Que dicho lo anterior, al examinar la causal alegada por vía principal, se debe precisar que por medio de la misma, lo que se denuncia es que el fallo se vulnerarían en este caso los principios de la lógica y máximas de la experiencia. □

□ Resulta preciso remarcar que la causal del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo atañe a la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la subsecuente fijación de los hechos que se han tenido por probados, de manera que se configurará cuando en esa actividad se cometen desaciertos que suponen contrariar los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. En otras palabras, de lo que se trata es de fiscalizar que *las razones probatorias* vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos;

□ **CUARTO:** Desde esa óptica, además, la infracción ha de ser manifiesta, o sea, descubierto, patente, claro., y en el desarrollo de la causal, lo que ha hecho e recurrente es diferir de las valoraciones efectuadas por el sentenciador, porque éste presenta sus conclusiones y luego las explica, lo que no en ningún caso constituye el vicio que se reclama.

□ En efecto, en lo referente a la Vigencia del Contrato de Trabajo, las conclusiones del sentenciador —señala— adolecen de una fundamentación incompleta, denunciando que en su considerando decimosexto arriba inmediatamente llega a una conclusión, pero solo teniendo en cuenta escasos elementos probatorios “y no habiendo realizado el cruce de estos, con las restantes pruebas, al señalar “Los documentos laborales esenciales, esto es, contrato de trabajo, liquidación de



remuneraciones y comprobantes de cotizaciones previsionales, dan cuenta fehaciente que la relación laboral entre las partes se inició el día 1 de febrero del año 2017”, infringiéndose con esto, la regla de la Lógica, en cuanto al Principio de la Razón Suficiente, pues tales documentos son insuficientes para llegar a tal conclusión y no 15 de junio de 2016, infringiéndose con esto, la regla de la Lógica, en cuanto al Principio de la Razón Suficiente. Sin embargo, y tal como lo revela el propio recurrente, en su considerando decimoséptimo el sentenciador analiza la confesión del actor, como la testimonial presentada por su parte, y las boletas de honorarios emitidas por el demandante (en el período respecto de cuál esta parte solicitó la declaración de existencia de la relación laboral), lo que califica el alzado de un análisis parcializado. Sin embargo, lo que aparece parcializado es la disgregación que el recurrente efectúa en el libelo recursivo, en circunstancias que lo que hizo el sentenciador fue ir exponiendo los medios de prueba y concatenando uno con otro, como aparece claro de la lectura del considerando decimoséptimo.

Sostuvo el actor que se infringe el principio de la lógica del Tercero excluido, pues lo que se sometió a decisión del Tribunal es si en el período comprendido entre el 15 de junio de 2016 y 1 de febrero de 2017 existió o no entre las partes un contrato de trabajo. Solo cabían 2 posibilidades al respecto, es decir o se trataba de un contrato de trabajo o de un contrato a honorarios. Sin embargo, el sentenciador concluye que en realidad en dicho período el actor solo tenía una promesa de contrato, afirmación de su parte que resulta errada, pues en el penúltimo párrafo del considerando decimoséptimo, el sentenciador señala que en el período que va entre junio de 2016 y enero de 2017, el actor y la demandada se relacionaron a través de un contrato de honorarios, sin que explique el actor en base a qué prueba podía acreditar la hipótesis de haber existido una reticencia o demora de la empleadora en la suscripción del contrato de trabajo y en términos que permitiese descartar la relación de carácter civil por una laboral.

El recurrente sostuvo que es necesario tener presente que la regla de la sana crítica no solamente, implica el respeto a los principios de Identidad, Razón Suficiente, Tercero excluido y De no contradicción. Sino que además resulta necesario el respeto a las reglas de inferencias, de inducciones, deducciones. El reparo que el actor formula respecto de la valoración que el sentenciador efectúa respecto de la declaración del testigo don Esteban Antonio Acuña Martínez, en el considerando decimoséptimo, en el sentido que se trata de un compañero de trabajo del actor, que en lo pertinente señala que en su caso está sujeto a contrato a honorarios, indicando que esto es relevante puesto que, por el mismo servicio profesional de médico, el testigo está sujeto a una relación de carácter civil, al



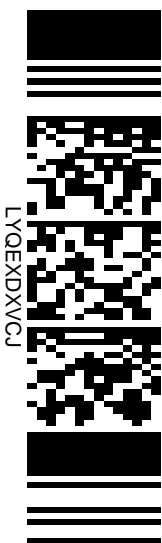
igual que el demandante el año 2016, echando de menos que el juez no fundamente cual es el procedimiento intelectual a través del cual llega a dicha conclusión, pero olvidando que se trata de un argumento más que refuerza el resto del análisis contenido en el mismo considerando, demostrando la concordancia de las pruebas.

Reclama además que el Juez concluye que por el hecho que el demandante emitió boletas de honorarios, en el período respecto del cual se reclama la declaración de la existencia de la relación laboral, no se trataría de un contrato de trabajo, sino que de un contrato a honorarios, indicando que el juez infringe aquella máxima de la experiencia según la cual en la mayoría de esta clase de juicios los contratos de trabajo se encuentran disfrazados bajo una aparente relación a honorarios. Al respecto, no puede considerarse que se trate de una máxima de la experiencia como lo sostiene el recurrente, pues aquello implicaría, entonces, que toda relación a honorarios es constitutiva de una relación laboral.

Por su parte, lo que reprocha en los párrafos 4° y 5° de dicho considerando, en cuanto el Juez razona que el registro de asistencia, los descuentos por atrasos, las instrucciones impartidas por su empleadora, la existencia de rol de turnos, constituyen elementos que se encuentran presentes tanto en el contrato de trabajos como en el contrato a honorarios, concluye en base de los mismos elementos que se trataría de un contrato a honorarios, infringiéndose el Principio de la No Contradicción. Sin embargo, no se trata de una infracción al principio de no contradicción, pues explica el sentenciador que en este caso se justifica en el derecho de la empresa a gestionar su propio negocio, lo que vincula con la declaración de voluntad para convenir la relación que los unió, la que como adelantó, se ajustó al régimen de prestación de servicios a honorarios.

No establecida así la relación laboral en el periodo reclamado, cae la base de la pretensión respecto de las prestaciones que reclama fundada en tal hecho.

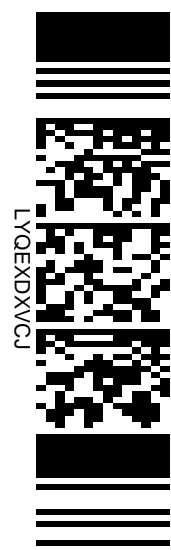
En cuanto a las remuneraciones no pagadas íntegramente, también arguye infracciones a la lógica y a las máximas de la experiencia, reproduciendo el contenido del considerando Vigésimo Noveno de la sentencia recurrida expresa: “Que, de lo relacionado en los tres considerandos precedentes, y de la valoración de la prueba allí analizada, surge la convicción que no existe error o irregularidad alguna en el pago de la remuneración mensual del demandante, puesto que las liquidaciones de sueldo a las que el actor siempre tuvo acceso y que revisó en cada oportunidad, reflejaron exactamente lo acordado y pactado en el contrato de trabajo respecto de la remuneración mensual, de sus componentes y de su cálculo”.



La conclusión a la que arriba el Tribunal a quo adolece de razón suficiente, señalando que en el considerando Vigésimo octavo se realiza un análisis de solo parte de la confesional del actor. En el párrafo 4° señala que el actor solo al ser despedido habría comparado sus horas trabajadas con las respectivas liquidaciones de sueldo advirtiendo que existía una serie de irregularidades en el cálculo de la misma y que en el párrafo 5° el Juez señala que el demandante confiesa que al ser despedido se percató que se había calculado mal y que faltaba por pagar. En el párrafo 6° se señala que confiesa que reclamó por el número de horas y no por el cálculo de la remuneración, que nunca revisó las liquidaciones de remuneraciones respecto de lo que ahora reclama, de lo que se dio cuenta el contador. Sin embargo, todos elementos resultan insuficientes para poder llegar a la conclusión de que no existía ninguna irregularidad en el cálculo de las remuneraciones, no dando el juez las directrices de cómo debía hacerse el cálculo, si para llegar a ese razonamiento obvió las pruebas que destruían dicha hipótesis. La omisión en la que incurre el Tribunal, al no pronunciarse respecto a la forma de cálculo de las remuneraciones, lo que constituye una infracción al Principio de la Lógica de la Razón suficiente. Esto porque al no despejar esta incógnita, no puede llegarse a la aseveración de que las remuneraciones se encontraban bien pagadas.

Señala además que en el considerando Vigésimo Noveno, en el párrafo 2° nuevamente el Tribunal incurre en una Infracción a las Máximas de la Experiencia, cuando expresa que el demandante jamás reclamó por el pago y cálculo de las remuneraciones, y que por lo mismo debe concluirse su conformidad. Olvidando al efecto, la Máxima de la experiencia en virtud de la cual mientras se encuentra vigente la relación laboral, los trabajadores por temor a perder sus trabajos no efectúan reclamos, sin embargo, a este respecto es dable señalar que carece de sentido esta afirmación del recurrente, pues el propio actor señala que reclamaba la cantidad de horas, es decir, no se advierte motivo alguno por el que pudiera temer la pérdida de su fuente laboral si el mismo reconoce que efectuaba reclamaciones por otros rubros.

Por su parte, reprocha que en el párrafo 3°, el sentenciador formula una falsa máxima de la experiencia, al señalar que al ser su representado médico, es capaz de comprender cosas complejas, entre ellas las liquidaciones. No se trata en este caso de una norma de valor general, independiente del caso específico, susceptible de aplicación en todos los otros de la misma especie. Al respecto, no puede pretenderse que el sentenciador le haya atribuido conocimientos especiales de contabilidad y legales, pues lo lógico resulta que cada trabajador, dentro del rubro en que presta sus servicios, sepa de qué modo se paga su



remuneración. De este modo, las derivaciones que el recurrente efectúa en cuanto a las prestaciones referidas a aquello y eventual nulidad del despido, no tiene sustento fáctico suficiente en el proceso, por lo que también carece de fundamento las prestaciones e indemnizaciones que en tal sentido reclama.

Como ya se dijo, la causal del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo atañe a la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la subsecuente fijación de los hechos que se han tenido por probados, de manera que se configura cuando en esa actividad se cometen desaciertos que suponen contrariar los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. En otras palabras, de lo que se trata es de fiscalizar que *las razones probatorias* vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos; desde esa óptica, no puede atenderse la protesta de que la prueba acreditaría hechos distintos de los fijados en el fallo, sin que se explique de qué manera conduciría necesariamente a las conclusiones que pretende, puesto que de ese modo se busca que esta corte valore otra vez y en forma directa la prueba rendida en el juicio, como si se tratara de un recurso de apelación, lo que es improcedente.

**QUINTO:** En cuanto a segunda causal, que se alega en forma subsidiaria, invoca la contenida en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, en relación al n°4 y n°6 del artículo 459 del mismo cuerpo legal, esto es, la omisión del análisis de toda la prueba rendida y la omisión en la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal en lo relativo a la acción de cobro de remuneraciones, desarrollando en primer lugar esta última.

Señala que se demandó, entre otras pretensiones, las “Remuneraciones adeudadas desde el 01 de febrero del 2016 al 29 de mayo del 2020, en consideración de que la demandada efectuaba mal las liquidaciones de las mismas, realizando también descuentos improcedentes, por lo cual dichas remuneraciones no fueron pagadas íntegramente, adeudándose por este concepto la suma de \$9.093.780”. Al respecto, lo cierto es que el considerando vigésimo sexto de la sentencia se refiere expresamente a aquello, por todo el periodo reclamado, así como continuó su desarrollo en el considerando siguiente, para concluir, finalmente en su motivación vigésimo novena que deberá desestimarse la demanda en esta parte.

Si bien pudiera aparecer como una deficiencia en el fallo impugnado la falta de una declaración expresa en la parte resolutive de la misma, no es menos cierto que su decisión se encuentra implícita al concluir en el numeral V.- de la misma con las sumas diversas que dio por establecidas de manera expresa y en base a las cuales dispuso el pago de las correspondientes a prestaciones e

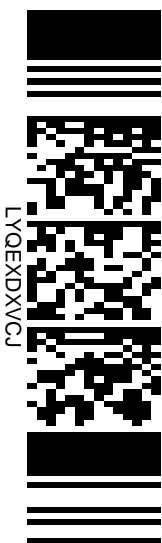




indemnizaciones, por lo que no puede sostenerse que no haya existido pronunciamiento sobre las cuestiones que fueron sometidas a su decisión.

**SEXTO:** Que en cuanto a que la sentencia recurrida omite el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, señalando que el tribunal realizó un análisis genérico de la prueba rendida, sin detenerse en el análisis y la consideración de cada una de las pruebas, lo que también es posible advertir al momento del examinar la prueba testimonial y confesional del actor, solo considera partes de las mismas, obviando la consideración de información importante entregada por aquellos y que resulta fundamental para la dictación de la sentencia, sin analizar las pruebas documentales presentadas por su parte precisamente para desvirtuar la relación a honorarios: como Rol de turno de urgencia año 2016 y 2017, de la clínica San José; Libro de asistencia del doctor Villarroel correspondiente al año 2016 y 2017; Exhibición de documentos de la contraria correspondiente al libro de asistencia en el período de diciembre de 2016 a enero de 2017, la solicitud de los correspondientes apercibimientos legales por cuanto la contraria no exhibió la totalidad de la prueba solicitada, puesto que se pidió la exhibición de dichos libros desde junio de 2016 a septiembre de 2020 (lo que da cuenta que su representado siempre, desde junio del 2016 y hasta su desvinculación firmó libro de asistencia); Correos electrónicos enviados por El Médico Jefe de Urgencia Don Carlos Muñoz al actor, y personal de la clínica así como Conversaciones de Whastapp de cuenta Urgencia Infantil 2017.; Perfil y funciones del Médico Jefe de Urgencia de Clínica San José, con todo lo cual pretendió acreditar que desde junio de 2016 existió entre las partes un contrato de trabajo, pero no fue analizada por el tribunal, lo cierto es que lo que el sentenciador valoró adecuadamente aquella en el considerando decimoctavo de la sentencia, particularmente explicitando particularmente en su sexto párrafo, las que solo daban cuenta de las medidas adoptadas por la empresa para buena marcha de su negocio.

Así, puede apreciarse, la recurrente al concretizar la infracción que le atribuye al tribunal, no se ajusta a los límites de la causal que ha formulado en su recurso, pues la omisión a que alude no es tal, puesto que de la simple lectura de la sentencia, se advierte que ella se refiere a toda la prueba incorporada al juicio, que explicita de los considerando tercero a noveno, y que los hechos que concluye, lo son a partir de un razonamiento realizado a propósito de esa prueba, como queda de manifiesto en el motivo decimocuarto a trigésimo, que contienen el razonamiento sobre abundante prueba incorporada al proceso, motivos donde se expone y desarrolla los razonamientos que llevan al juez a efectuar sus conclusiones fácticas, esto es, se indica con claridad el material probatorio que



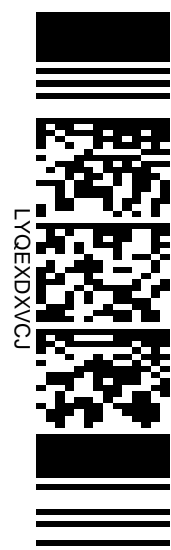
sirve para justificar cada una de las presupuestos fácticos, lo cual se realiza de manera razonada y coherente, indicándose además, en el fundamento trigésimo cuarto, las razones por las cuales se desestima material probatorio.

Respecto de las pruebas testimoniales que reproduce en su arbitrio recursivo, debe tenerse presente lo ya referido en el considerando segundo de esta sentencia.

**SÉPTIMO:** En cuanto a la tercera causal de nulidad, en subsidio de las anteriores, invocó la contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación al artículo 7, 8, 168, 459 n°4 del código del trabajo, sosteniendo que se has infringido el principio de la Primacía de la Realidad, en su desarrollo indica que todas las omisiones de cita de declaraciones y de análisis de esas testimoniales, y la falta de cita y análisis del texto real de los documentos que incorporó esta parte, vulneran el artículo 459 No 4 del Código del Trabajo, vulnera los artículos 7, 8, 162 del Código del Trabajo, y el “Principio de Realidad”, por cuanto constatado por el fallo que su mandante trabajó ininterrumpidamente en las mismas funciones, para la demandada desde el día 15 de junio de 2016, que en una falsa aplicación contractual a honorarios hasta la del despido, y acreditadas las características de esas labores y la relación de trabajo desarrollada por su mandante con la demandada, aún con la contradictoria cita que hace la sentencia de los documentos y testimonios de los testigos, que avala la demanda y en otros pasajes la pone en duda, correspondía, por fuerza, aplicar los artículos 7 y 8 del código del ramo a esa materialidad de los hechos incluso haciendo primar el Principio Pro-Operario o Pro-Trabajador, reforzado por la presunción que contiene el artículo 8 mencionado.

Como se sabe, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en el extremo que interesa, persigue verificar que la ley haya sido entendida, interpretada y aplicada correctamente al caso concreto, esto es, a los hechos que se han tenido por probados, tal como se han dado por establecidos en la sentencia. Por ende, la impugnación y la subsecuente revisión por parte de este tribunal han de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin que pueda prescindirse de los que fueron determinados en la sentencia y, en particular, sin que esté permitido agregar otros que no figuren asentados en el fallo;

Si el recurso pretende revisar los hechos probados y el modo en que se ha aplicado el derecho atingente al caso, la lógica indica que primero ha de promoverse la causal relativa a la revisión fáctica y luego la pertinente a la fijación del alcance y sentido de la ley, porque para la aplicación de la norma jurídica siempre va a ser necesario que los hechos estén previa y correctamente fijados.



Esto determina también que tengan que estar debidamente separadas las razones que sustentan una y otra causal. Por ende, no puede aceptarse que se mezclen las cuestiones fácticas con las cuestiones jurídicas. Finalmente, siempre es de rigor que en sus planteamientos el recurrente se sujete al principio de la no contradicción, porque –de no hacerlo– significaría que quedaría entregado al tribunal de nulidad escoger la causal o el motivo que pudiera subsistir, lo que desnaturalizaría el sentido de los recursos y el rol que nuestro ordenamiento asigna al tribunal de nulidad.

□ **OCTAVO:** En ese orden de ideas, debe ponerse en relieve que en la sentencia recurrida se tuvo por establecido que no fue comprobado en este caso que el actor se vinculara mediante una relación laboral con la demandada en el periodo de junio de 2016 a enero de 2017, dejando establecido que la relación fue de carácter civil, bajo prestación de servicios a honorarios, lo que impide, en base a los hechos establecidos tener por concurrentes todos los elementos propios de una relación laboral, y en consecuencia, no existiendo en dicho periodo tal relación, no puede existir vulneración a la normas laborales que invoca. De modo que la causal invocada se aparta de los hechos asentados en la causa, razón por la cual no puede prosperar.

Por estas razones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la demandante Oberdan Cristian Villarroel Taucare contra la sentencia definitiva de treinta de noviembre del año próximo pasado, dictada por Juez de Letras del Trabajo de Arica, don Fernando González Morales, en la causa RUC N° 20- 4-0288643-K, RIT O-195-2020, y, en consecuencia, se declara que la misma no es nula.

Regístrese, notifíquese y comuníquese vía correo electrónico.

Redacción del Ministro Marco A. Flores Leyton.

No firma el Abogado Integrante, señor Ricardo Oñate Vera, quien no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo no fue llamado a integrar esta Corte de Apelaciones en el día de hoy.

Rol N° 103-2020 Laboral-Cobranza.





LYQEXPDX/CJ

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Arica integrada por los Ministros (as) Marco Antonio Flores L., Claudia Florencia Eugenia Arenas G. Arica, doce de enero de dos mil veintiuno.

En Arica, a doce de enero de dos mil veintiuno, 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>