

C.A. de Concepción

xsr

Concepción, dos de marzo de dos mil veinte.

VISTO Y TENIENDO PRESENTE:

1º) Comparecen **Juan Francisco Muñoz Núñez**, abogado, apoderado del trabajador demandante **Jorge Andrés Cid Iglesias** y **Katherine Vergara Mancilla**, abogada, en representación de la parte demandada, **Servicio de Salud Arauco**, en autos sobre tutela laboral **RIT T-4-2019, RUC 1940190883-0**, seguidos ante el Juzgado de Letras y Garantía de Lebu, recurriendo cada uno de nulidad contra la sentencia dictada el 25 de octubre de 2019, por la juez suplente Francia Odette Sandoval Troncoso, que resolvió: **a)** rechazar la demanda principal de tutela y el pago de las prestaciones relacionadas; **b)** rechazar la demanda de nulidad del despido y el pago de las prestaciones relacionadas; **c)** declarar que la relación contractual que hubo entre las partes fue de carácter laboral y se extendió en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 13 de marzo de 2019; **d)** declarar que el despido del trabajador fue injustificado, ordenando al servicio demandado el pago de las siguientes prestaciones al actor: **i)** indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$2.107.080 (dos millones ciento siete mil ochenta pesos); **ii)** indemnización por cuatro años de servicios, por la suma de \$8.428.320 (ocho millones cuatrocientos veintiocho mil trescientos veinte pesos); **iii)** incremento legal del 50% de la indemnización por años de servicios, según lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, por no haber invocado el empleador causal legal, ascendente a la suma de \$3.160.320 (tres millones ciento sesenta mil, trescientos veinte pesos); **iv)** feriado proporcional por los días trabajados entre el 1 de enero de 2019 hasta el 13 de marzo del mismo año, con base de cálculo \$ 2.107.080; **v)** todas las sumas referidas pagaderas con reajustes e intereses. Asimismo, la sentencia rechazó la petición de pago de bono trimestral, y de indemnización por lucro cesante; tampoco condenó en costas a la demandada, por no haber sido vencida totalmente.

2º) El recurso de nulidad de la parte demandante se funda en las siguientes causales de impugnación contempladas en el artículo 478 del Código del Trabajo, las que deduce **conjuntamente: letra b)**, en relación con el artículo 456, por haber sido dictada la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; **letra e)**, contener decisiones contradictorias. Afirmo el apoderado del actor que los vicios de nulidad



denunciados influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto, de no haberse incurrido en ellos, la sentencia debió acoger la demanda del actor, también en los capítulos de tutela laboral y pago de las cotizaciones previsionales, del bono trimestral y del lucro cesante.

3º) El recurso de nulidad de la parte demandada se funda en las siguientes causales de impugnación contempladas en el artículo 478 del Código del Trabajo, las que interpone **una en subsidio de la otra**, solicitando se anule el fallo recurrido y la dictación de una sentencia de reemplazo con arreglo a la ley, todo ello con costas: **letra a)**, porque la sentencia fue pronunciada por juez incompetente; **letra e)**, en relación con el artículo 459 del mismo texto, por omisión de los requisitos exigidos para la dictación de la sentencia; **letra b)**, por haberse dictado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

I.- En cuanto al recurso de la parte demandante.

4º) Que, refiriéndose a la primera causal de impugnación, el recurrente afirma que la sentencia, al rechazar la demanda de tutela, fue dictada con infracción manifiesta a las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, motivo contemplado en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, transcribiendo a continuación el artículo 456 del mismo texto.

Sostiene que la forma concreta y precisa que tiene el juez para analizar la prueba al momento de dictar la sentencia es la sana crítica, definida como el conjunto de reglas del correcto entendimiento humano. Si bien es un sistema de valoración libre, y para impedir arbitrariedades, el juez no puede decidir en base a dictámenes de su fuero interno. Agrega que la sana crítica supone la concurrencia de elementos que deben llevar a la producción de un razonamiento aceptable, los cuales están señalados en el citado artículo 456 y corresponden a las razones jurídicas y simplemente lógicas, científicas técnicas o de experiencia, en cuya virtud se asigna valor o se desestiman las pruebas rendidas en la causa, explicando que las razones jurídicas se refieren a las disposiciones legales, principios generales del derecho o doctrinas generalmente aceptadas aplicables al caso concreto; las razones científicas o técnicas se refieren a las que una determinada ciencia o arte acepta dentro de su área, lo que se obtiene principalmente de informes periciales; las reglas de la experiencia son aquellas que pertenecen al acervo o conocimiento común de las personas, incluyendo las leyes de la naturaleza; las reglas de la lógica son el



estudio de los métodos y principios que se usan para distinguir el razonamiento correcto del incorrecto. Que todas estas reglas son contingentes y variables según el tiempo y lugar, por lo que la valoración de la prueba debe considerar las variables de la experiencia humana.

Señala que la sentenciadora rechazó la demanda de tutela, porque los hechos denunciados habrían ocurrido durante la relación laboral y no con ocasión del despido del trabajador, conclusión que es contraria a la sana crítica y se opone a un justo examen de los hechos probados, ya que la jueza del grado no consideró que los hechos ocurrieron durante la relación laboral, desde el advenimiento del nuevo gobierno de la República y culminaron con el despido; que ellos consistieron en una constante y permanente degradación laboral del actor y ocurrieron en un espacio de tiempo acotado, siendo inducidas, toleradas y realizadas por sus superiores jerárquicos, para intentar burlar la ley, en perjuicio de los derechos del actor. Sin embargo, se extraña en la sentencia un análisis que permita despejar el contenido de la denuncia y sus fundamentos, por ello, la *A quo* falta a las reglas de la sana crítica al no ponderar adecuadamente los indicios denunciados y probados de que el trabajador fue paulatinamente puesto en una situación jerárquicamente inferior y objetivamente degradante, por ejemplo: no tenía funciones y las que proponía eran rechazadas o, una vez implementadas, el actor era reemplazado; el demandante no tenía ni escritorio, ni computador, y le prohibieron usar su computador personal; se le negó la parcialización de sus vacaciones; no se tramitaban las denuncias por acoso, etc.

Sostiene que todos esos hechos fueron probados tanto documentalmente como con declaraciones de testigos, pero la sentenciadora no los valoró y entregó razones jurídicas erradas, sin considerar aquellas emanadas de la lógica y la experiencia, limitando arbitrariamente su alcance y contenido, desentendiéndose de la correcta aplicación de normas que, aplicadas a la actividad del empleador, determinan que éste no puede acosar y que debe tomar medidas para evitar dicha práctica.

5º) Que, en relación a este primer motivo de nulidad, en el considerando 3º del fallo recurrido se deja constancia que el 21 de agosto de 2019 se verificó la audiencia preparatoria, a continuación, en el considerando 4º se contiene la fijación de hechos a probar, destacando el siguiente: *“2.-Efectividad de que con ocasión del término de la contratación del Actor, fue*



vulnerado por la demandada en sus derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 números 1,12, y 16 a la vez que fue víctima de conductas constitutivas de acosa laboral , hechos que configuran dichas situaciones.”(SIC)

Luego, en los motivos 5º y 6º la jueza del grado describe la prueba rendida por las partes; en los considerandos siguientes se aboca a establecer si en la especie hubo o no la vulneración de garantías reclamadas por el trabajador. Para el efecto anterior, en los considerandos 7º, 8º, 9º y 10º del fallo recurrido, la *A quo* busca precisar las conductas, hechos o circunstancias provenientes de acciones del servicio reclamado, que vulneraron o lesionaron los derechos fundamentales del denunciante, y que lo hicieran recurrir al procedimiento tutelar. Es decir, si las acciones desplegadas por su ex empleador que se reprochan en la demanda, constituirían actos discriminatorios que se tradujeron en excluirlo por su opinión política, anulando y alterando la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, por motivaciones que nada tuvieron que ver con su desempeño profesional, afectando con ello las garantías constitucionales consagradas en el artículo 19 números 1, 12 y 16, de la Constitución Política de la República, esto es: la protección de la integridad psíquica, la exclusión de toda forma de discriminación que no se funde en la capacidad o en la idoneidad personal y la libertad de trabajo y su libre elección, respectivamente.

Sostiene la sentenciadora que existiendo controversia acerca de la acción de tutela, correspondía al actor aportar los medios probatorios para demostrar las vulneraciones demandadas, sin perjuicio de acudir al artículo 493 del Código del Trabajo, y demostrar sus proposiciones fácticas mediante indicios, obligando a la contraria a desacreditarlos, desarrollando una serie de hechos que se describen latamente y que para el actor constituirían indicios de las vulneraciones que le afectaron.

Una vez determinados los actos justificativos de la demanda de tutela laboral del actor, la sentenciadora analizó la prueba rendida por éste para acreditar tales hechos, concluyendo que la documental, la testimonial y la exhibición de documentos, fundan las alegaciones subsidiarias pero no la acción tutelar, entregando una serie de razones que emanan de la misma prueba rendida para concluir la falta de hostilidad, la ignorancia sobre los motivos de su desvinculación, la imposibilidad de encontrar los actos arbitrarios o discriminatorios que le asignan al empleador. Al efecto señala que la tramitación de la denuncia formulada ante el Director del Servicio de Salud contra Favio Herмосilla, quien no



era jefe directo del trabajador, pudo ser poco diligente o negligente; que posiblemente hubo expectativas laborales del demandante que no se concretaron, pero ello no significa que se hayan violado los derechos fundamentales del trabajador, agregando que ninguno de los indicios alegados por el demandante dicen relación con alguna vulneración de derechos con ocasión del despido, sino más bien aluden a episodios ocurridos durante la relación laboral.

Sostiene que el demandante confunde las normas invocadas para impetrar la acción de tutela, porque si bien la interpuso conforme al artículo 489 del Código del Trabajo, señalando expresamente en el petitorio 2 de su demanda: *“2.- Que, con ocasión de la desvinculación del trabajador denunciante, se han vulnerado sus derechos fundamentales amparados por el artículo 485 del Código del Trabajo, toda vez que el despido se configura como discriminatorio en razón de su opinión política.”*, las probanzas aportadas por esa parte para acreditar los hechos vulneratorios dicen relación con eventos ocurridos antes de ocurrir el despido, cuestión que no puede ser corregida por el tribunal, atendida su obligación de fallar con arreglo a derecho y de manera imparcial.

En otra parte de su argumentación, la A quo señala que los elementos del acoso laboral, deben tener un factor discriminatorio, sustentado en criterios objetivos que enuncia: a) hostigamiento sistemático y continuo en el tiempo; b) actos constitutivos de acoso desarrollados en una relación de trabajo donde existen diferencias de poder formal e informal entre acosadores y la víctima; c) finalidad del sujeto activo de perjudicar, aislar y poner trabas a la carrera funcionaria. Sin embargo, en los actos imputados a la demandada como vulneratorios de las garantías constitucionales del actor no se encuentran los elementos descritos, careciendo de la base fáctica para unir la pretensión del demandante con los hechos expuestos durante el juicio, porque los indicios formulados por éste no permiten constituir los actos penados por el ordenamiento laboral y generar en la sentenciadora la convicción necesaria para acoger la pretensión tutelar; además, el denunciante no aportó prueba que diera fe de los hechos vulneratorios alegados por el trabajador.

Como contrapartida la prueba de la contraria sirvió para demostrar que el Servicio de Salud de Arauco, actuó de forma regular, sin quebrantar los derechos constitucionalmente garantizados al trabajador; ello se acreditó con prueba instrumental que demuestra que éste tenía los mismos derechos



que los demás funcionarios, sin que lo afectaran las hipótesis de vulneración contenidas en el artículo 485 del Código del Trabajo.

6º) Que, como se ha fallado reiteradamente por esta Corte, el recurso de nulidad es un medio de impugnación de derecho estricto, sin que sea factible suplir la carga procesal que la ley impone al recurrente de fundar de manera clara y completa su arbitrio. En ese sentido, si bien la ley laboral no entrega una definición de lo que se entiende por “*sana crítica*” hay consenso en que se trata de un método razonado y reflexivo de analizar el material probatorio allegado al juicio, examen que, si bien se hace libremente por el juez, éste nunca podrá traspasar los límites de la lógica, las máximas de la experiencia, ni los conocimientos científicamente afianzados.

Es por ello que, para impugnar un fallo por vulneración de las reglas de la sana crítica, es necesario que el recurrente señale circunstanciadamente las reglas o principios que la informan y que fueron infringidos en el discurso valorativo desarrollado por el sentenciador para arribar a sus conclusiones. Si quien impugna no cumple con ese estándar, no corresponde que sea el tribunal revisor quien establezca cuáles de esas reglas o principios fueron vulneradas por el *A quo*.

7º) Que, conforme a los argumentos reseñados ut supra, aparece que la juez recurrida, hizo un pormenorizado análisis de las proposiciones del actor y de la prueba rendida al efecto para desechar la demanda de tutela laboral interpuesta y las prestaciones derivadas de dicha acción, por lo que se estima que dio completo y cabal cumplimiento a las exigencias contenidas en el artículo 456 del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de agregar que, por no haberse señalado circunstanciadamente las reglas o principios de la sana crítica infringidos en el desarrollo de la sentencia, la causal de nulidad alegada para derogarla tampoco habría podido prosperar.

En consecuencia, por las razones señaladas se debe rechazar el primer motivo de nulidad propuesto por la demandante, afinado en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

8º) Que, en relación con el segundo motivo de nulidad, interpuesto conjuntamente con el anterior, la causal invocada es que la sentencia contiene decisiones contradictorias, contenida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo.

En primer lugar señala que es contradictoria, porque si bien la sentencia estableció que el actor fue trabajador de la demandada y dio lugar al pago de las indemnizaciones y a los



aumentos establecidos por la ley laboral, no accedió al pago de cotizaciones previsionales por el período trabajado bajo la forma de un contrato de honorarios, argumentando en el párrafo final del considerando undécimo: *“...los convenios celebrados por demandante y demandado...establecía como de cargo del prestador pagar sus respectivas cotizaciones previsionales, toda vez que éste recibía su remuneración completa, menos el diez por ciento de retención –que también debió ingresar a sus arcas vía devolución de impuesto-. Entenderlo de manera diversa implicaría obligar al demandado a pagar lo que ya pago y recibió el trabajador. En consecuencia, no siendo aplicable la convalidación del despido y habiéndose pagado materialmente lo correspondiente a las cotizaciones previsionales, no procede dar lugar a un nuevo pago por estos conceptos.”*

Para reforzar la idea de que lo anterior es una decisión contradictoria el recurrente reproduce partes del considerando undécimo del fallo impugnado: *“Se tendrá, además, por configurado por tratarse de un contrato indefinido, toda vez que la regulación propia de un contrato de trabajo establece como excepcional la contratación a plazo fijo. A ello se suma la realidad de los actos demostrados por los intervinientes en el contrato, quienes dieron continuidad a la relación por casi cuatro años, lo que implica aceptar la voluntad de darle permanencia al mismo.”* Agrega más adelante: *“Sumado a ello la circunstancia de que no se esgrimió motivo legal alguno para la desvinculación, ni se envió la carta de despido, el Tribunal debe acceder al despido injustificado...”* Continúa: *“En segundo lugar se ha alegado la nulidad del despido. Sobre el particular debemos considerar que, teniendo la relación laboral acreditada, correspondía al demandado acreditar haber cumplido con sus obligaciones, entre las cuales destaca justificar el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, y de lo contrario acceder a la nulidad del despido hasta su convalidación.”*

Conforme al anterior razonamiento, el recurrente sostiene que el tribunal no podía declarar la existencia del contrato de trabajo y rechazar la obligación del empleador de pagar las cotizaciones previsionales, cuyo incumplimiento genera la nulidad del despido. Aún en la hipótesis que plantea la *A quo*, de que no se pagan las cotizaciones futuras, después del despido, por aplicación de una norma distinta a la del Código del Trabajo, no se puede negar el pago de las prestaciones generadas durante el período de vigencia de la relación, bajo la aparente forma de un



contrato a honorarios, más aún cuando la retención a que alude para justificar un eventual enriquecimiento del actor, corresponde a un impuesto, a la renta, y no a cotizaciones previsionales.

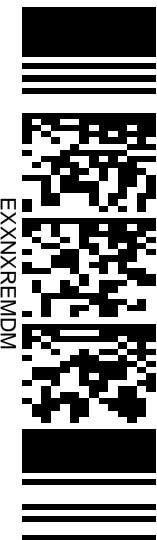
En segundo término, se impugna el fallo por contradictorio, cuando rechaza el pago del bono trimestral del periodo enero a marzo de 2019, porque no se indicó la suma proporcional que correspondería otorgar al actor, quien fue desvinculado días antes de cumplirse ese periodo, criticando que la *A quo* no considerara el principio pro operario, para determinar el valor proporcional mediante una operación aritmética, ya que tenía las bases para hacer dicho cálculo. Agrega que, con mayor razón debía acceder a este bono, si la sentencia dio lugar al pago de la indemnización por falta de preaviso, lo que significaba que las funciones del actor debieron extenderse hasta el 15 de abril de 2019, por lo que tenía derecho a percibir la totalidad de esa prestación trimestral.

También se impugna el rechazo del lucro cesante por contradictorio, ello porque el actor tenía contrato hasta el 31 de diciembre de 2019, luego, no correspondía que la sentenciadora argumentara especulativamente sobre las expectativas de vida física y laboral del demandante, ya que a éste se le entregó un cargo con una proyección de tiempo para su ejercicio y su término injustificado le causó un perjuicio evidente, al no percibir la remuneración mensual preestablecida por el período faltante, en consecuencia, es contradictoria la declaración de que el despido del actor fue carente de justificación con el rechazo a pagar el resto del período por el cual estaba contratado.

Finalmente, sostiene que la sentencia recurrida es contradictoria al dar lugar a la indemnización por años de servicio, fijando el monto de acuerdo a lo pedido en la demanda, sin embargo, cuando establece el aumento del 50% que admite el artículo 168 del Código del Trabajo, estableció un monto inferior a la suma que correspondía, pues otorgó \$3.160.320, en circunstancias que debió asignar \$4.214.160, por dicho recargo, por lo que hay, o un error de cálculo, o el tribunal no aplicó la norma citada en la forma que incumbía hacerlo.

9º) Que, siendo cuatro las decisiones de la sentencia que se impugnan por ser contradictorias, dichos capítulos se tratarán a continuación:

En cuanto al rechazo del pago de las cotizaciones previsionales y al recargo del 50% que establece el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, esos aspectos serán resueltos más adelante.



10º) Que, en lo que respecta a la solicitud de pago por concepto de lucro cesante, cabe agregar que después de establecer la existencia de la relación laboral, la *A quo* calificó el contrato de trabajo que ligaba al actor con el Servicio de Salud como de plazo indefinido, señalando expresamente en el considerando undécimo del fallo recurrido “...*toda vez que la regulación propia del contrato de trabajo establece como excepcional la contratación a plazo fijo. A ello se suma la realidad de los actos demostrados por los intervinientes en el contrato, quiénes dieron continuidad a la relación por casi cuatro años, lo que implica aceptar la voluntad de darle permanencia al mismo. Los servicios prestados por el actor dan cuenta de los elementos que dejan ver con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido su desarrollo concreto de una relación sometida a la regulación del artículo 7º del Código del Trabajo, en condiciones que no pueden considerarse como sujeta a la condición de temporalidad que indica.*” (SIC).

A los argumentos anteriores que llevaron a la sentenciadora a establecer la existencia del contrato de trabajo de duración indefinida entre el actor y el Servicio de Salud Arauco, cabe agregar que por aplicación del artículo 159 N° 4 del Código Laboral, las sucesivas e ininterrumpidas contrataciones en la modalidad de prestación de servicios a honorarios, verificadas entre el 1 de enero de 2015 y hasta el 13 de marzo de 2019, transformó la relación contractual de las partes desde una de plazo fijo a otra de régimen indefinido. En efecto, la norma antes citada, que establece las circunstancias de terminación del contrato de trabajo señala: “4.- *Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.*” Agrega el inciso 3º del mismo numeral: “*Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.*” Finalmente, su inciso final establece: “*El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.*”

Es decir, en la especie, dado que el primer contrato de prestación de servicios a honorarios a plazo fijo, se fue renovando sucesivamente y sin solución de continuidad, cuando se cumplió el plazo de un año o de dos, si atendemos a la calidad profesional



del actor, o a partir de su segunda renovación, éste se transformó en un contrato de trabajo indefinido.

En consecuencia, la decisión de la *A quo* sobre este punto no es contradictoria, puesto que los contratos de trabajo de duración indefinida se entienden terminados en la fecha que señale el aviso de término respectivo. En la especie dicho aviso debe entenderse reemplazado por la Resolución Exenta RA 834/6/2019, que indica lo siguiente: *“Memorándum N° 5 de fecha 12 de febrero de 2018, del Jefe de Contabilidad del Hospital Arauco, Memorándum N° 22 de febrero de 2019, del Subdirector Administrativo del Hospital de Arauco, y Ordinario N° 190 del 13 de febrero de 2019, de la Directora del Hospital de Arauco, Resuelvo: ponese termino anticipado a la designación a contrata de: don Jorge Andrés Cid Iglesias... “como Profesional asimilado a grado 8° escala de sueldos, contrata del Servicio de Salud Arauco, con jornada de 44 horas semanales, a contar de la total tramitación del presente acto administrativo, por no ser necesarios sus servicios.”(SIC).* Luego, una vez terminada la relación laboral indefinida, lo que ocurrió el 13 de marzo de 2019, no se devengaron nuevas prestaciones derivadas del contrato, por lo que no correspondía otorgar al actor ninguna cantidad por lucro cesante.

11º) Que, en cuanto al rechazo de pagar el bono correspondiente al primer trimestre de 2019, tal decisión tampoco es contradictoria, puesto que la jueza recurrida argumenta que para obtener el pago de esa prestación, el trabajador debió desempeñarse el período completo, sin embargo, como el actor fue desvinculado el 13 de marzo de 2019, correspondía a esa parte señalar la suma proporcional a percibir por los días trabajados hasta la fecha de término del servicio, cuestión que no fue acreditada. Es decir, el argumento de rechazo se condice con una causa de pedir insuficiente y con un déficit probatorio, por ello, dicha decisión no se puede considerar como opuesta a la declaración de término injustificado del contrato.

12º) Que, de la lectura del fallo en lo concerniente a los dos capítulos anteriores, estos sentenciadores estiman que en esa parte de la sentencia recurrida la jueza del grado analizó correctamente las probanzas rendidas, para llegar a las conclusiones reclamadas por la demandante, las que no se aprecian en contradicción con otras decisiones favorables al trabajador. En razón de lo anterior, este motivo de nulidad también será desestimado.

II.- En cuanto al recurso de la parte demandada.



13º) Que, la primera causal de nulidad invocada, se funda en el artículo 478, letra a) del Código del Trabajo, que establece: *"Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente"*. Lo anterior en la medida que la sentencia recurrida fue dictada en juicio tramitado por tribunal incompetente en razón de la materia, por no existir relación laboral entre las partes, ya que no concurren los institutos de empleador y trabajador propios del contrato de trabajo, cuestión que fue resuelta y desestimada por el tribunal en la audiencia preparatoria, según se deja constancia en el motivo décimo sexto del fallo recurrido. Al efecto, cabe recordar que el actor reconoce y confiesa en su demanda haber prestado servicios para el Servicio de Salud Arauco, desde el 1 de enero de 2015, mediante convenios a honorarios que se fueron renovando sucesivamente y sin solución de continuidad, hasta el último de fecha 1 de enero de 2019, aprobado por resolución exenta N° 3570 de fecha 3 de diciembre de 2018, del Servicio de Salud Arauco.

Además, consta de la lectura de los considerandos quinto y sexto de la sentencia impugnada, que ambas partes acompañaron como prueba documental las resoluciones de nombramiento y los convenios de prestación de servicios a honorarios, antecedentes que dan cuenta de la naturaleza del vínculo que las unía; cabe agregar que en la demanda y en los documentos acompañados por los litigantes, consta que los servicios del actor se pagaron mensualmente mediante honorarios.

Sostiene la recurrente que entre el demandante y el Servicio de Salud Arauco jamás existió una relación laboral, por cuanto dicha circunstancia se opone abiertamente a la prestación de servicios de la contrata regulada en el Estatuto Administrativo, siendo ese el cuerpo legal aplicable y no el Código del Trabajo, razón por la cual el tribunal es incompetente por aplicación del artículo 420 del citado Código, norma que asigna competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, para conocer y juzgar, entre otras, las siguientes materias: *"a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones o fallos arbitrales en materia laboral. g) Todas aquellas materias que las leyes entreguen a los Juzgados de Letras con competencia laboral."*



Al ser este régimen de la contrata la forma en que las partes se vincularon, el hecho que ella presente ciertas características como cumplimiento de horario, dependencia de una jefatura o pago mensual de una retribución, no modifica su naturaleza jurídica, ya que la contrata, en cuanto a dichas características, se encuentra regulada in extenso en la Ley 18.834. Además, esta relación se ciñó expresa y taxativamente a las prescripciones de la Ley de Bases de la Administración del Estado, que en su artículo 15 señala: *"El personal de la Administración del Estado se registrará por las normas estatutarias que establezca la ley en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones"*. Agrega que las normas estatutarias a las cuales se refiere el citado artículo 15 corresponden a las contenidas en el Estatuto Administrativo (ley 18.834), cuyo artículo 1 dispone: *"Las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo."*, lo que excluye la aplicación del Código del Trabajo a esta relación.

Por su parte, el artículo 3 letra c) del mismo estatuto señala que los empleos a contrata *"son aquellos de carácter transitorio en la dotación de la institución."* Y el artículo 10 aborda la permanencia de esta clase de cargos, estableciendo que *"los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos."*

En consecuencia, conforme al bloque normativo señalado, el régimen jurídico especial aplicable a la relación profesional que mantuvieron las partes, armoniza con el artículo 1º, inciso 2º del Código del Trabajo que señala: *"Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional, del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial."* Este estatuto especial es el Estatuto Administrativo, que rige la relación a contrata. Con todo, el inciso 3º del mismo artículo 1º dispone: *"... 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."

Afirma que las normas del Código del Trabajo son inaplicables porque el demandante no era ni trabajador ni funcionario de la Administración, sólo tenía la calidad de contrata; que por aplicación del principio de legalidad, consagrado constitucionalmente en los artículos 6° y 7° de la Constitución, el servicio demandado debe someter su acción tanto a la carta fundamental y a las normas dictadas conforme a ella, como al artículo 11 del Estatuto Administrativo para este caso, y las demás normas de derecho público aplicables, desarrollando sus funciones dentro de su competencia, por lo que se encuentra absolutamente impedido de celebrar contratos de trabajo con su personal.

Además, por efecto del principio de juridicidad, el Estado contrata a su personal conforme a la normativa vigente, excluyendo vinculaciones conforme al Código Laboral, salvo ley expresa que lo habilite, como es el caso de leyes especiales que cita. Dado este escenario afirma que el tribunal *A quo* carece de competencia, en razón de la materia, para conocer de esta controversia, por lo que procede invalidar el juicio y la sentencia recurrida, ordenando pasar los antecedentes al conocimiento del tribunal u órgano correspondiente.

14º) Que, en relación a esta causal de nulidad, consistente en la incompetencia del tribunal, debe decirse que ella debe ser resuelta a la luz de la prueba rendida en juicio, especialmente si se considera que la primera petición de la demanda es que se declare la existencia de la relación laboral.

Cabe destacar que el artículo 7 del Código del Trabajo dispone: *"Contrato individual de Trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada"*. Por su parte el artículo 8 del mismo texto establece que *"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo."* Las normas transcritas están en estrecha relación con el artículo 420 de esa codificación, que señala: *"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos de trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;"*



15º) Que, por otra parte, el artículo 11 de la Ley 18.834 exige perentoriamente que las personas contratadas a honorarios por la administración pública, deben ser profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias; el actor declaró en la demanda ser *“Ingeniero de Ejecución en Administración”* y esa calidad profesional no fue impugnada en este juicio. Es por ello que resulta plausible reconocer que en la especie concurren los elementos propios de una relación laboral los cuales conforman una realidad judicial preeminente sobre el análisis jurídico abstracto en que se sustenta la causal esgrimida por el Servicio demandado. Consecuencialmente, cabe concluir que la sentencia fue dictada por tribunal competente y dentro de la esfera de sus atribuciones, por lo que esta causal de nulidad deberá ser rechazada.

16º) En cuanto al segundo motivo de impugnación interpuesto en subsidio del anterior, el servicio demandado lo hace consistir en la causal contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con omisión de los requisitos exigidos para la dictación de la sentencia, contemplados en el artículo 459 del mismo Código, que señala: *“Art. 459. La sentencia definitiva deberá contener:*

1.- *El lugar y fecha en que se expida;*
2.- *La individualización completa de las partes litigantes;*
3.- *Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;*

4.- *El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;*

5.- *Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;*

6.- *La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente,* y

7.- *El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.*

La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7”.

Sostiene que se infringió el numeral 4 del citado 459, disposición que obliga al tribunal, a examinar toda la prueba rendida. Sin embargo, la sentencia no cumple con ese imperativo,



ya que, del examen del considerando undécimo, donde la *A quo* analiza y resuelve la procedencia de la acción conjunta de despido injustificado, aparece que no hubo un estudio de toda la prueba y su sola descripción no satisface la exigencia legal. Agrega que debido a esta omisión las conclusiones de la sentencia carecen de fundamentos, provocando error en la decisión final al estimar configurado el despido injustificado.

Esta misma infracción se encuentra en el considerando décimo segundo del fallo, donde la sentenciadora evaluó algunos medios de prueba para tener por configurado el vínculo laboral, ya que sólo se mencionan los dichos de Fernando Millar, Loreto Arellano y Roxana Morales, donde una señala: *“...que lo conocían porque ella fue directora del Hospital, y el denunciante era Subdirector Administrativo, luego lo trasladaron a Contabilidad, donde no tenía escritorio, sino que todos trabajaban en una misma oficina, y se rotaban para ocupar un escritorio, refiere que fueron fiscalizados por la contraloría, que indicaba cuestiones a mejorar. Los demás testigos refirieron conocerlo, tenía buen trato, trabajaba en Contabilidad en el mismo Hospital; ninguno refirió los motivos de la desvinculación y agregaron que realizaba trabajos en facturación, pero no saben las otras funciones realizadas por el denunciante; igual que los demás funcionarios, recibía una remuneración y cumplía horarios.”* En cuanto a los documentos la sentencia señala que *“...lo anterior se reafirma, con...liquidaciones de sueldo incorporadas por la denunciada, tenía derecho a feriados, permisos, días compensatorios, por lo que no sólo se ha demostrado que el denunciante dependía del Departamento de Contabilidad, donde su jefe directo era Fernando Millar, sino también la obligación de asistencia del trabajador a prestar los servicios en la jornada establecida por el Servicio de Salud, como todos los demás trabajadores, en términos tales que su concurrencia no quedaba entregada a su arbitrio.”* Agrega que la jueza el grado, para tener por acreditada la relación laboral, extrae de los testigos que el denunciante contaba con un espacio físico y que tenía un salario, sin embargo, el recurrente reclama que en su análisis la *A quo* omitió examinar medios de prueba aportados por el servicio, como las resoluciones de contratos y las declaraciones de testigos que señalaron que el denunciante era funcionario público contratado en calidad de contrata, régimen que se rige por el estatuto administrativo.

Dice el recurrente que una vez que tuvo por acreditada la relación laboral, sin analizar la prueba antes referida, la



sentenciadora examinó los presupuestos para establecer que la relación terminó por despido injustificado, considerando únicamente la resolución que puso término anticipado a la contratación, omitiendo el examen de diversa prueba documental que enumera y los dichos de los testigos Loreto Arellano, Favio Hermosilla, y Fernando Millar, todos referidos al desempeño del actor, prueba que permite establecer que el término de la relación fue motivado porque no eran necesarios sus servicios, causa real y objetiva para finalizar la relación que se acreditó en el juicio. Que, la falta de análisis y ponderación de estos medios de prueba relevantes para establecer la justificación de la medida adoptada, demuestra que la sentenciadora consideró sólo las probanzas que estimó idóneas para acreditar la tesis del despido injustificado en el término de la relación con el actor.

En abono a la causal de impugnación alegada citó una sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Copiapó, en la causa Rol 99-2015, cuyo considerando 3º establece que la motivación fáctica de las sentencias definitivas debe contener el análisis integral de toda la prueba rendida, más la expresión de las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, por las cuales el juez asigna valor o desestima el valor probatorio de las probanzas producidas; el razonamiento que conduce a estimar como probados los hechos; la consignación explícita de los hechos que se estimaron probados. Agrega que en ese fallo Rol 99-2015, se incluye la opinión de Omar Astudillo Contreras, quien en su obra *“El Recurso de Nulidad Laboral, Algunas Consideraciones Técnicas”*, (Ed. Legal Publishing, Chile, Santiago 2012, páginas 153-168) señala *“...que el tribunal de nulidad, en cumplimiento del mandato legal, debe proceder con una revisión de forma antes que de contenido, lo que también puede derivar en la invalidación de la sentencia por falta de fundamentación o por fundamentación defectuosa, circunstancias ambas que corresponden al mismo vicio de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por omisión de la exigencia contemplada en el numeral 4 del artículo 459 del mismo texto.”*

El recurrente reproduce también los fundamentos cuarto, quinto y sexto del citado Rol 99-2015, los que establecen, en síntesis, la obligación del juez de examinar todas las probanzas acompañadas al juicio, para que mediante el análisis de la globalidad de los antecedentes incorporados el *A quo* verifique si se configuran o no los hechos constitutivos de las supuestas infracciones laborales reclamadas a la normativa laboral que sirve de fundamento a la aplicación de sanciones administrativas que se



impugnan judicialmente. En consecuencia, cuando un fallo omite ese examen íntegro, concurre el vicio de nulidad del artículo 478, letra e) del Código del Trabajo, defecto que termina influyendo en lo dispositivo de la sentencia, como también lo reconoce la sentencia de unificación, dictada en el Rol 20043-2016, de la Excm. Corte Suprema.

Concluye la fundamentación de su causal señalando que al omitir la jueza del grado considerar prueba incorporada al juicio, acogió una acción que no fue acreditada, por lo que, de haber ella cumplido con el mandato de analizar toda la prueba, no se habría producido el vicio de nulidad contemplado en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, razón por la cual se debe invalidar la sentencia del tribunal de la instancia en lo referido a la demanda por despido injustificado y dictar la correspondiente sentencia de reemplazo.

17º) Que, esta Corte no comparte el argumento del servicio recurrente para fundar su causal de impugnación. La estructura de la sentencia muestra que, en los motivos cuarto, quinto y sexto, la jueza del grado señala cuáles fueron los hechos a probar y describe la prueba incorporada por cada parte; luego, una vez desechada la acción de tutela laboral, en el considerando undécimo se aboca a la resolución de las acciones conjuntas de nulidad del despido, de despido injustificado y de cobro de indemnizaciones, centrando su análisis en la búsqueda de los elementos constitutivos de la relación laboral, haciendo referencia y examinando diversa prueba testimonial y documental, estableciendo la efectividad del contrato de trabajo que ligaba al actor con el servicio demandado. Ahora bien, al dar por establecida la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 7 del Código Laboral y ante la falta de prueba que derribase la presunción contenida en el inciso 1º del artículo 8, resulta evidente que era innecesario para la jueza del grado revisar otras pruebas que eran irrelevantes para estos efectos.

Asimismo, los argumentos expuestos por la *A quo* para establecer que este contrato de trabajo era indefinido, tienen un componente jurídico que los hace admisibles. Ella señala en el mismo considerando undécimo “... que la regulación propia del contrato de trabajo establece como excepcional la contratación a plazo fijo. A ello se suma la realidad de los actos demostrados por los intervinientes en el contrato, quienes dieron continuidad a la relación por casi cuatro años, lo que implica aceptar la voluntad de darle permanencia al mismo.” Este razonamiento no se opone a lo establecido en el artículo 159 N° 4 del Código Laboral, que



señala las condiciones bajo las cuales un contrato de trabajo a plazo fijo se convierte en indefinido y ocurre que, como ya se señaló en el párrafo 2º del considerando 10º de este fallo de nulidad, tales circunstancias concurren plenamente en la especie.

Del mismo modo, mediante el análisis de prueba documental y los dichos de testigos que refiere, la *A quo* concluyó en el mismo considerando undécimo que el trabajador cumplió eficientemente sus labores, como lo demuestran sus calificaciones, la ausencia de anotaciones en su hoja de vida y la falta de sanciones que pudieran llevar a pensar que tuvo un mal desempeño, descartando la incorporación que hizo la demandada de una copia de la auditoría interna efectuada al Hospital de Arauco que originó la instrucción de un sumario administrativo no concluido a la fecha de la audiencia de prueba y sin establecer responsabilidad administrativa del trabajador, por lo que concluye que no hubo justificación para el despido.

18º) Que, como se puede ver, en la sentencia recurrida se estableció como hecho sustancial la existencia de una relación laboral de carácter indefinido entre las partes que terminó de manera injustificada; conclusión a la que arribó mediante el examen de la prueba rendida por ambas partes, como ella misma lo explica latamente durante todo el desarrollo del referido considerando undécimo de la sentencia.

Para destacar el rol que le correspondió a la jueza del grado en la valoración de la prueba rendida en la causa y en el establecimiento del hecho sustancial antes referido, se puede acudir al mismo autor mencionado por el recurrente¹, quien cita la opinión del profesor Andrés Bordalí Salamanca sobre este punto: *“...ese imperativo de reflexión exteriorizada puede ser entendido también como el costo que trae consigo la inmediación. Asumiendo que el contacto directo con las pruebas otorga una posición innegablemente privilegiada, el desafío del juzgador está en responder a esa suerte de prerrogativa, extrayendo de las pruebas, que percibe y conoce personalmente, los datos necesarios y la información susceptible de racionalizar, de modo que a partir de ella puedan construirse las inferencias racionales, fundadas en reglas aceptables e identificables.”*

Lo que se quiere decir con la cita anterior, es que el razonamiento de la *A quo* para arribar a sus conclusiones se ve como razonable, aceptable y se condice con el contenido de la prueba rendida, de modo tal que los reproches del recurrente no

¹ Omar Astudillo Contreras, en “El Recurso de Nulidad Laboral. Algunas Consideraciones Técnicas.” Editorial Thomson Reuters, 1ª edición, octubre 2012, página 151.



dicen relación con la vulneración del número 4 del artículo 459 del Código del Trabajo, más bien reclama que su propuesta no fuera considerada para desechar la demanda del actor.

Finalmente, y en el evento que la sentenciadora haya omitido referirse al examen de alguna otra prueba incorporada durante el juicio, hay que considerar que, de todos modos, ella hizo una valoración negativa de esas probanzas, al señalar en el considerando décimo cuarto del fallo: *“Que la demás prueba rendida y no mencionada en detalle, en nada altera lo resuelto en forma precedente.”*

19º) Que, en atención a lo razonado precedentemente, corresponde rechazar la segunda causal de nulidad deducida subsidiariamente, porque no se advierte que, al adoptar su decisión, la juez del grado haya analizado parcialmente la prueba rendida, o haya omitido establecer los hechos probados, o haya faltado el razonamiento conducente a la decisión.

20º) Que, en relación con la tercera causal de nulidad, interpuesta en subsidio de las dos anteriores, consistente en la infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, descrita en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, el recurrente señala que la sentencia infringe tales reglas porque la *A quo* no se ajustó a los principios de la lógica para apreciar la prueba documental y testimonial presentada por las partes, la que acredita la inexistencia de una relación laboral entre ellas, por lo que el término de la misma fue fundado y no es un despido injustificado.

Primeramente, realiza un análisis del concepto, reglas y contenido de la sana crítica, lo que hace desde la norma legal, el dictamen jurisprudencial y la opinión de la doctrina. Señala que la relación entre sana crítica y lógica consiste en su aspecto formal en una operación de razonamiento y que existen algunos principios de esta que no pueden ser desatendidos por el juez, tales como el principio de identidad, según el cual una cosa solo es igual a sí misma, el principio de razón suficiente, que fue quebrantado en este fallo y que establece que para nuestro pensamiento solo son verdaderos, aquellos conocimientos que podemos probar con un número suficiente de razones para que lleven al conocimiento de la verdad de lo afirmado, esto quiere decir que todo objeto tiene que tener una razón suficiente que la explique.

Dice que hay una contradicción lógica y de carácter manifiesta, entre la determinación de los hechos que se dieron por acreditados en juicio, su valoración y su concordancia con las diversas probanzas, ya que no hay concordancia entre las



argumentaciones de las partes, las pruebas aportadas y la posterior valoración por el tribunal al dictar la sentencia; que en base a esta regla el juzgador debe apreciar todos los elementos de prueba incorporados al proceso, buscando la concordancia y convergencia entre ellos, sin embargo, la *A quo* no observó bajo los principios de la lógica la prueba documental y testimonial presentada por las partes, llegando a tres conclusiones equivocadas: i) al estimar que existió una relación laboral entre las partes; ii) al desestimar, sin fundamento suficiente ni análisis lógico, el motivo que tuvo el Servicio de Salud Arauco para terminar la relación que unía a las partes; iii) al estimar, sin base suficiente, que el término de la relación que las unía fue injustificada.

Sostiene que la falta de análisis de las pruebas que detalla, impidió que fueran apreciadas conforme a las reglas de la sana crítica, según el principio lógico que debe imperar en el fallo, señalando que cada una de ellas tenían por finalidad acreditar la proporcionalidad de la medida consistente en el cumplimiento del plazo del contrato del actor, y no continuar con la prestación de servicios, agregando que no hubo una buena apreciación de las resoluciones de contratos que se acompañaron y de las declaraciones de sus testigos, quienes señalaron que el denunciante era funcionario público; con ello se habría establecido que la contratación era en calidad de contrata y que estaba regida por el estatuto administrativo.

A continuación de tener por acreditada la relación laboral, omitiendo el análisis lógico de la prueba referida, la sentenciadora examinó los presupuestos para considerar que hubo despido injustificado, basándose únicamente en la resolución que puso término anticipado a la contratación. Sin embargo, esas conclusiones no son fundadas al faltar el análisis lógico de un conjunto de prueba documental que enumera en su recurso, junto con las declaraciones de sus testigos Loreto Arellano, Favio Hermosilla y Fernando Millar, quienes se refirieron al desempeño del actor.

Que de toda esta batería probatoria la conclusión lógica habría sido que no existió una relación laboral, sino que un acto administrativo apegado a la legislación, con un plazo de relación establecido y que era conocido por el demandante al tiempo de postular al cargo, proceso que fue coordinado por la anterior administración. A esto se suma la facultad de la autoridad para decidir no continuar con la prestación, lo que se establece en un acto motivado.



En consecuencia, de haberse apreciado rectamente la prueba aportada el tribunal debió concluir en la justificación de la desvinculación y al no hacerlo infringió las reglas de la sana crítica, pues su apreciación de las probanzas rendidas durante el juicio no fue razonada, ni expuso los principios lógicos, las máximas de la experiencia o conocimientos de índole científica que lo llevaron a adoptar esas conclusiones que expone. A su vez, la prueba considerada para arribar a sus conclusiones no le proporcionó a la juez recurrida antecedentes verosímiles para estimar que existía una relación laboral y que dicha terminación se debió a un despido injustificado, siendo esa la infracción a las reglas de la sana crítica que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Insiste que, si la jueza del grado hubiese analizado debidamente la prueba aportada en el proceso conforme a las reglas de la sana crítica, la sentencia habría desechado la demanda conjunta de despido injustificado entablada contra el Servicio de Salud Arauco, por lo que solicita invalidar el fallo recurrido y dictar uno de reemplazo en su lugar, rechazando la demanda conjunta de despido injustificado, en todas sus partes, con costas.

21º) Que, al resolver similar causal de nulidad opuesta por la parte demandante contra del fallo en revisión, cuyos razonamientos se leen en los considerandos 4º) a 7º) de la presente sentencia, se señaló que el recurso de nulidad es un medio de impugnación de derecho estricto, sin que sea factible suplir la carga procesal que la ley impone al recurrente de fundar de manera clara y completa su arbitrio. Es por ello que, al impugnar un fallo por vulneración de las reglas de la sana crítica, es necesario que el recurrente señale circunstanciadamente las reglas o principios que la informan y que fueron infringidos en el discurso valorativo desarrollado por el sentenciador para arribar a sus conclusiones. Si quien impugna no cumple con ese estándar, no corresponde al tribunal revisor establecer que reglas o principios se vulneraron por el *A quo*.

En la especie, el recurrente sostuvo que el principio de la lógica afectado por el fallo fue el de razón suficiente, el que significa que para nuestro pensamiento solo son verdaderos, aquellos conocimientos que podemos probar con un número suficiente de razones para que lleven al conocimiento de la verdad de lo afirmado, esto quiere decir que, todo objeto tiene que tener una razón suficiente que la explique.

Sin embargo, durante todo el desarrollo de la presente causal de impugnación, el recurrente se limitó a señalar que los



razonamientos de la juez del grado contrarían la lógica, sin dar más razones que su interpretación particular del aporte probatorio de cada medio de acreditación, es decir, ninguna argumentación hubo que fuera destinada a explicar de qué forma se afectó el principio de la razón suficiente.

Dado que el tribunal revisor puede ejercer un control formal y de fondo, tanto del fallo impugnado como de los recursos deducidos para objetarlo, la falta de desarrollo del principio invocado para justificar la forma en que la sentencia refutada atentó contra la lógica, es bastante motivo para desechar la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, referida a la infracción de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, interpuesta de forma subsidiaria a las dos anteriores por la parte demandada.

22º) Que, no obstante, lo dicho, cabe señalar que en el desarrollo del fallo impugnado se encuentran varios argumentos que demuestran que la juez recurrida, hizo un pormenorizado análisis de las proposiciones del servicio demandado y de la prueba rendida al efecto para desechar sus alegaciones, por lo que se estima que la *A quo* dio completo y cabal cumplimiento a las exigencias contenidas en el artículo 456 del Código del Trabajo. En consecuencia, por las razones señaladas se debe rechazar el tercer motivo de nulidad propuesto por la demandada de forma subsidiaria, afincado en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

III.- En cuanto al reclamo del actor por el rechazo del pago de las cotizaciones previsionales y por el error en el cálculo del recargo del 50% establecido en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

23º) Que, en el párrafo final del motivo undécimo del fallo en estudio, la *A quo* señala que pese a no ser posible decretar la nulidad del despido ello no impide que se enteren las cotizaciones previsionales adeudadas, citando al efecto el considerando noveno del fallo de unificación Rol 14.755-2018, dictado por la Excma. Corte Suprema el 3 de enero de 2019, donde se establece que, pese a no decretarse la nulidad del despido, ello no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.

También señala que en el certificado de cotizaciones de la AFP Habitat, incorporado por el actor, figura que durante el periodo comprendido entre enero de 2015 y junio de 2017, se pagaron algunos conceptos pero por sumas distintas a las de su remuneración, ya que lo fueron de acuerdo a un monto bruto no



superior a \$ 651.200, agregando que tampoco aparecen declaradas ni pagadas las cotizaciones que el Servicio de Salud de Arauco debía retener, sin embargo, rechaza condenar al servicio demandado al pago de tales prestaciones por las razones que explicita en la sentencia.

24º) Que, como lo ha sostenido la Excma. Corte Suprema en el citado fallo Rol 14.755-2018, la sanción de nulidad del despido ha sido prevista para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador y que no ha enterado los fondos en el organismo de seguridad social respectivo. Es decir, no ha cumplido con su rol de agente intermediario retenedor, y que, por ende, ha distraído dineros que no le pertenecían en finalidades distintas a aquellas para las cuales fueron dispuestos, de modo que se hace acreedor a la imposición de la sanción pertinente. Sin embargo, esta situación no se da en estos autos, pues la mencionada retención y distracción nunca se produjo, porque las partes se comportaron de acuerdo al vínculo de naturaleza civil que los unió.

En este punto la jurisprudencia ha sido categórica en cuanto a que la nulidad del despido por no cumplimiento de obligaciones previsionales, sólo puede decretarse cuando la relación laboral se encuentra fijada con anterioridad a la sentencia, siendo esta la forma en que es posible entender cómo opera dicha institución.

25º) Que, en el caso que el empleador al que se le reclama el pago de las cotizaciones adeudadas sea un órgano público que contrató servicios a honorarios amparándose en una norma legal que lo autorizaba para ello, pero que el fallo de instancia declara como relación laboral, concurre un elemento que autoriza para diferenciar que dicho contrato, al haber sido suscrito amparado en un estatuto que, en principio, otorgaba al acto una presunción de legalidad, lo que permite entender que esa situación no se encuentra 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 existencia de una relación laboral.

26º) Que, dado que 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, corresponde entonces que sea en el fallo de instancia donde se establezca la obligación del empleador de pagar las cotizaciones previsionales y de salud adeudadas por el tiempo señalado en lo



principal y primer otrosí de la demanda de autos y que corresponde al periodo comprendido entre los meses de enero de 2015 a junio de 2017, según las remuneraciones que el demandante percibió como trabajador a honorarios en ese lapso de tiempo.

27º) Que, al no haberse ordenado el pago de dichas cotizaciones, se produjo un vicio en el fallo recurrido, el que puede ser corregido conforme a las facultades de oficio con que cuenta esta Corte, de acuerdo a lo señalado en el penúltimo inciso del artículo 478 del Código del Trabajo, debiéndose dictar la correspondiente sentencia de reemplazo en ese aspecto.

28º) Que, al establecer el monto del incremento del 50% dispuesto por el artículo 168 letra b) del Código Laboral, la *A quo*, fijó una suma que no corresponde a dicho factor. En efecto, la jueza del grado estableció la cantidad de \$8.428.320, a título de indemnización por cuatro años de servicio, por lo que el 50% de tal suma es \$4.214.160, y no los \$3.160.320 señalados en el numeral 3) del párrafo III de la parte resolutive de la sentencia.

29º) Que, tal error evidente de cálculo constituye un vicio formal del fallo recurrido, el que puede ser rectificado conforme las facultades correctivas que otorga el penúltimo inciso del artículo 478 del Código del Trabajo. En consecuencia, conforme a lo expuesto, se deberá dictar la correspondiente sentencia de reemplazo sobre este aspecto.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 474, 479 y 482 del Código del Trabajo, **se rechazan, sin costas**, los recursos de nulidad interpuestos por la partes demandante y demandada, contra la sentencia dictada el 25 de octubre de 2019, por la juez suplente del Juzgado de Letras y Garantía de Lebu, Francia Odette Sandoval Troncoso, y se declara que la misma no es nula.

Sin perjuicio de lo resuelto y conforme a lo dispuesto en el penúltimo inciso del artículo 478 del Código del Trabajo, y en uso de sus facultades correctivas, esta Corte procede a continuación, con esta fecha y sin nueva vista, a dictar sentencia de reemplazo, sólo en los aspectos referidos al pago de cotizaciones previsionales y de salud y al incremento del artículo 168 letra b) del Código Laboral.

Regístrese.

Redacción del Ministro Interino, señor Waldemar Koch Salazar.

NºLaboral - Cobranza-694-2019.

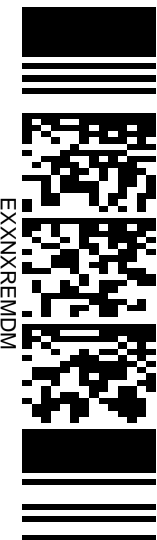




EXXNXREMDM

Pronunciado por la Sexta Sala de la C.A. de Concepción integrada por los Ministros (as) Jaime Solís P., Valentina Salvo O. y Ministro Suplente Waldemar Augusto Koch S. Concepción, dos de marzo de dos mil veinte.

En Concepción, a dos de marzo de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>