

Talca, veintiuno de enero de dos mil veintidós.

VISTOS:

En causa RIT N° O-179-2020, del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, el abogado don Pedro Peña Sánchez, en representación de doña Margarita Farías Paillán, en procedimiento ordinario caratulados “Farías con Universidad de Talca”, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia de 2 de noviembre de 2021, que rechazó la excepción de incompetencia absoluta alegada por la demandada y rechazó la demanda en todas sus partes, sin costas; para que la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, conociendo del recurso, invalide totalmente la mencionada sentencia, dictando el correspondiente fallo de reemplazo, acogiendo íntegramente la demanda con costas. Funda el recurso de nulidad, como causal principal, la contenida el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo (por ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos), en subsidio en la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo (por haberse dictado la sentencia con omisión de alguno de los requisitos del artículo 459 del Código del Trabajo) y en subsidio, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo (por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo). Concluyó solicitando que se acoja el recurso, por alguna de las causales invocadas, se anule la sentencia y, acto seguido, se dicte sentencia de reemplazo que declare la relación laboral entre las partes, la continuidad de ésta, la nulidad del despido, que el despido de la actora fue injustificado, y que, por ende, se le adeudan las prestaciones indicadas en la demanda, condenando a la demandada a su pago, con los reajustes e intereses que por ley corresponda, con costas de la causa.

OIDO A LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la recurrente, luego de analizar el cumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso, señaló como antecedentes de la causa, en primer término, la reseña de la demanda afirmando que su parte dedujo, con fecha 7 de abril de 2020, demanda por Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas en contra de la Universidad de Talca. En el libelo pretensor, se indica que la demandante comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a favor de la Universidad de Talca a partir del 2 de marzo de 2018, como “Profesora” en el Departamento de Deportes de la Universidad de Talca; mediante la suscripción de múltiples contratos a honorarios que en realidad eran contratos de trabajo. La demandante se desempeñó en un cargo evidentemente estable, permanente e indispensable en la organización jerárquica de la Universidad de Talca. Sus funciones jamás fueron no habituales de esta organización, tampoco se trató de cometidos específicos y mucho menos los servicios se pueden catalogar como transitorios y temporales. También se indica que la relación laboral de mi representada con la demandada terminó el día 31 de diciembre de 2019, fecha en que mi representada es desvinculada de forma irregular e injustificada. Hace alusión que La demandada



contestó la demanda en tiempo y forma, solicitando el rechazo en todas sus partes, con costas. Invocó primeramente en su defensa la excepción de incompetencia del tribunal; y de forma subsidiaria, las excepciones de falta de legitimidad pasiva y activa. Finalmente, y en subsidio también, contestó la demanda, controvertiendo y negando los hechos, señalando que la contratación que unía a las partes era una de naturaleza civil y no laboral, y que sus labores no eran propias y habituales de la Universidad de Talca. En la Audiencia preparatoria y de juicio, de 27 de agosto de 2020, y luego de frustrarse el llamado a conciliación, el tribunal fijó como “hechos controvertidos”: 1) Contenidos de los contratos a honorarios celebrados por las partes litigantes. 2) Labores y funciones cumplidas por la demandante, lugar de prestación de servicios. 3) Si la ejecución de la labores desarrolladas por la demandante lo eran por instrucciones o directrices impartidas por la demandada. 4) Si la demandante tenía una jornada de trabajo determinada con obligación de asistencia diaria. 5) Si la demandada supervisaba la ejecución de las funciones de la demandante y si ésta debía rendir cuenta de ellas. 6) Causa de la expiración del último contrato celebrado por las partes litigantes. 7) Si los servicios prestados por la demandante eran desarrollados bajo el Programa de actividad física y deportes; y si el pago de la retribución de la demandante lo era con cargo a un financiamiento externo denominado Fondo extraordinario del programa VDE-AP- 006. En cuanto a la rendición de prueba, en la Audiencia de Juicio (celebrada el día 29 de septiembre de 2021) esta parte se valió de prueba documental, confesional, y exhibición de documentos (solicitando apercibimientos respecto de los documentos no exhibidos). Por su lado, la demandada se valió de prueba documental, exhibición de documentos y testimonial. En la sentencia: el tribunal de instancia, rechazó la demanda, en cuanto declarar la relación laboral y el despido injustificado. En su sentencia, el juez inferior estimó que la contratación de mi mandante se ajustaba a lo establecido en el artículo 48 de la Ley N° 21.094, que permite a las Universidades Estatales contratar personas a honorarios; calificando las labores de la actora como servicios o labores accidentales y no habituales de la institución. En ese sentido se pronunció en el considerando noveno a duodécimo de la sentencia impugnada.

En relación a las causales en que funda el recurso, sostuvo que como causal principal, invoca la contenida el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos. En subsidio, la contenida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con omisión de alguno de los requisitos del artículo 459 del Código del Trabajo. Y, en subsidio, la del artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Fundamenta la causal invocada de forma principal, la del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por errada calificación jurídica. Respecto a este primer capítulo de nulidad, es menester



señalar que, en todo juicio, las partes someten a decisión del Tribunal ciertos hechos de relevancia jurídica respecto de los cuales el órgano jurisdiccional debe pronunciarse, en orden a otorgar la debida calificación jurídica respecto de dichos presupuestos fácticos. En el caso de autos, la sentencia incurre en una errada calificación jurídica de los hechos, puesto que estima que los servicios prestados por la actora no corresponden a labores propias y permanentes de la Universidad de Talca, sino que se tratan de labores accidentales y no habituales de la institución. Tratándose este de un recurso estricto, se hace necesario explayar a S.S.I. los hechos que se tuvieron por acreditados en la causa, y que enumeran a continuación de forma somera por razones de economía procesal: 1. Que la demandante prestó servicios a la Universidad de Talca. 2. Que la demandante se desempeñó en la Sala de Máquinas de la Universidad de Talca. 3. Que los servicios de la demandante consistían en asistencia en la Sala de Máquinas de la Universidad. 4. Que además, se le encomendó a la demandante el desarrollo de clases de *spinning* por una determinada cantidad de horas al mes. 5. Que la Sala de Máquinas, antes de la pandemia de SARS-CoV-2, funcionaba todos los días. 6. Que la Sala de Máquina no tenía un horario fijo de funcionamiento, ya que podía funcionar incluso antes del inicio o después de término de jornada administrativa, para que la pudieran usar los funcionarios de la Universidad. Siendo estos los hechos asentados en la causa, cabe discutir al respecto si es que, efectivamente, pueden ser calificados como labores accidentales y no habituales de la institución.

ERROR EN LA CALIFICACIÓN DE LAS LABORES CONTRATADAS Y DESARROLLADAS POR LA ACTORA COMO COMETIDOS ESPECÍFICOS. El juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca estimó que jurídicamente las labores para las que fue contratada mi mandante, califican como labores accidentales y no habituales de la institución demandada. *Al efecto señaló en el párrafo tercero del Considerando Duodécimo de su sentencia lo siguiente:* "En concepto del tribunal la labor de la demandante debe enmarcarse dentro de lo que debe entenderse como servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, pues esa labor estaba relacionada con el encargo de labores que no son propias de la demandada conforme lo indica la ley". Así las cosas, en el primer párrafo del mismo Considerando Duodécimo, concluye que la normativa que rigió la contratación de mi representada fue el artículo 48 de la Ley N° 21.094, y no el Código del Trabajo, como lo propuso esta parte: "DUODÉCIMO. La determinación de la legalidad de la contratación a honorarios de la actora.- Que una consecuencia lógica de lo concluido en el motivo anterior es establecer que la contratación de la demandante se enmarca en la autorización legal que tiene la demandada para contratar servicios a honorarios. Como se indicó anteriormente el artículo 48 de la ley N° 21.094 que dispone que "las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de



DMYFLSGYQP

conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo” (*el destacado es nuestro*). Teniendo a la vista los hechos acreditados en la instancia (desarrollados *ut supra*), esta parte estima que para asignar la calidad jurídica de cometido específico -que no está definida en la ley-, es primordial atender a lo que jurisprudencialmente se ha entendido como tal, toda vez que el concepto no tiene definición legal ni en el artículo 11 de la Ley N° 18.834 ni en el artículo 48 de la Ley N° 21.094; y -en tales circunstancias- han sido los Tribunales Superiores de Justicia quienes se han pronunciado al respecto dotando de contenido a este concepto jurídico indeterminado. *Así pues, en el Fallo de Unificación de Jurisprudencia Rol de Ingreso N° 5699-2015, de fecha 19 de abril de 2016, nuestra Excelentísima Corte Suprema ha estimado que constituyen cometidos específicos “aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente -en caso alguno de un modo continuo-, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente municipal”. Lo mismo indica en el Fallo de Unificación de Jurisprudencia Rol de Ingreso N° 31.160-2016, de fecha 10 de noviembre de 2016, señalando que los cometidos específicos “son aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente administrativo, pero, bajo ningún concepto, se pueden desarrollar de manera permanente conforme dicha modalidad”; precisando después que son “tareas puntuales perfectamente individualizadas o determinadas con claridad en el tiempo y que, sólo por excepción, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente”. Asimismo, en el Fallo de Unificación de Jurisprudencia Rol de Ingreso N° 35.151-2017, de fecha 15 de marzo de 2018, señala: “Que es justamente la determinación de estos tópicos de especificidad y ocasionalidad que deben ser esclarecidos para después decidir el estatuto aplicable a la situación concreta que se analiza, por lo que se hace necesario aclarar qué son ‘labores accidentales y no habituales’, siendo aquéllas las que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, las tareas puntuales perfectamente individualizadas o determinadas con claridad en el tiempo y que, sólo por excepción, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente”. Cabe decir que el magistrado expresó en el Numeral Duodécimo de su sentencia la calificación que le imputa a las labores acreditadas, señalando que “la labor de la demandante debe enmarcarse dentro de lo que debe entenderse como servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, pues esa labor estaba relacionada con el encargo de labores que no son propias de la demandada conforme lo indica la ley”. Al respecto, estimamos que tal calificación jurídica es errónea debido a que lo acreditado no tiene relación con el concepto de*



cometidos específicos ya citado, especialmente en cuanto a los requisitos que importan tal cualidad. El error en la calificación jurídica en que incurre la sentencia es que lo acreditado no cumple con lo que se ha entendido como cometido específico, pues los hechos que se dan por establecidos en términos de labores no son perfectamente distinguibles y determinados y se realizan de manera continua. Lo anterior por las siguientes razones: El quinto párrafo del Considerando Duodécimo de la sentencia contiene los hechos acreditados en cuanto a las funciones que desempeñó mi representada. Al respecto, podemos advertir que el tenor y la cualidad en que se establece como hecho acreditado que mi mandante "prestaba servicio en la sala de máquinas" hace imposible que pueda ser jurídicamente calificado como un cometido específico. De lo que se acredita por el magistrado *a quo*, podemos inferir que las funciones para las cuales fue contratada la actora se encuentran lejanas a lo perfectamente distinguible que debe resultar *per se* un 'cometido específico' y que además las desarrolló en términos de continuidad. Estimamos que la nula especificidad de las labores acreditadas implica un campo de insospechadas funciones que lisa y llanamente cualquiera podría argumentar que, sólo en base a su identificación nominal como 'cometido específico', podrían serlo entonces sin siquiera ahondar a su verdadera entidad. En el mismo sentido, ¿Es efectivo sindicarse que las labores en un contexto de "prestar servicios en la sala de máquinas" sea un cometido específico? Esta parte estima que no, por el hecho de no satisfacer el estándar respecto a la especificidad y precisión que se les exige a los cometidos específicos. Pretender que por el hecho de estar las funciones dentro de la ejecución de un programa determinado, o que sus labores no digan relación estrecha con la formación de los estudiantes de la Universidad de Talca, implique que estas sean labores específicas, es una consideración jurídica miope. Lo relevante es cómo se desempeñan esas labores, no en dónde o a qué se circunscriben. Esa consideración es lo que ha guiado y establecido el correcto juicio de los Fallos de Unificación de Jurisprudencia en esta materia. Con todo, de los hechos acreditados es posible extraer la conclusión jurídica que la demandante no desarrolló cometidos específicos porque sus labores realizadas y acreditadas no tienen dicha calidad. Un cometido específico, no tiene este carácter difuso en sus límites temporales, y extenso en sus posibilidades. Abunda a la imposibilidad de ser catalogados jurídicamente como cometidos específicos la circunstancia de que se ejecutaron por mi representada de forma continua en el tiempo. Si la contratación fue continua y sin lagunas, contiene en sí mismo un rasgo que va en directa contraposición de lo que se ha entendido como cometido específico. Por todo lo anterior dicho, el juez no debió haber calificado como cometido específico las labores que realizó la actora, sino que debió imputarles la calidad de genéricos y así, no circunscribirlos ni a la norma del artículo 11 de la Ley N° 18.834 y tampoco a lo establecido en el artículo 48 de la Ley N° 21.094. En tal sentido, es necesaria la alteración de la calificación jurídica. La errónea calificación influye



sustancialmente en el fallo, debido a que tal consideración jurídica implicó rechazar la demanda interpuesta por esta parte, toda vez que se consideró que la contratación y la prestación de labores cumplió con lo determinado en el Estatuto Administrativo ni con la Ley sobre Universidades Estatales. Una correcta calificación jurídica de los hechos acreditados hubiera indicado que la relación se refería a una ajena a la indican los artículos 11 del Estatuto Administrativo y 48 de la Ley de Universidades Estatales; y que la demandada no cumplió con el principio de legalidad que implica la facultad de contratación bajo la modalidad de honorarios.

Agrega que LAS LABORES CONTRATADAS Y DESARROLLADAS POR LA ACTORA TAMPOCO PUEDEN SER CONSIDERADAS COMO NO HABITUALES Y ACCIDENTALES. Debemos agregar que, en todo caso, mi representada desarrolló labores habituales, propias y permanentes de la Universidad de Talca, de forma continua en el tiempo. *La correcta calificación jurídica de las funciones desarrolladas por mi representada tiene relación con un aspecto habitual de la Universidad de Talca. Al respecto, debemos recordar que la demandada es una Universidad Estatal; las que son definida legalmente como “instituciones de Educación Superior de carácter estatal, creadas por ley para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, creación artística, innovación, extensión, vinculación con el medio y el territorio, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura” (artículo 1° inciso primero de la Ley N° 21.094).* Por lo tanto, la correcta calificación jurídica de las labores de mi mandante debió hacerse conforme a la línea de habitualidad que tienen las Universidades en materia de asistencia estudiantil. A más abundamiento, estas labores no las realiza *motu proprio*, sino que por mandato de la ley. En este sentido, el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales, establece: “Artículo 4.- Misión. Las universidades del Estado tienen como misión cultivar, generar, desarrollar y transmitir el saber superior en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura, por medio de la investigación, la creación, la innovación y de las demás funciones de estas instituciones.”. No debe inducir a error al tribunal *ad quem* el hecho de que los servicios de mi representada se hayan realizado en contexto de la ejecución de un programa universitario. Esta circunstancia no transforma *per se* las funciones de mi representada en labores no habituales o accidentales, lo que nos convoca y lo que debe cobrar relevancia es cómo se prestaron estos servicios, especialmente cuando tenemos en cuenta que las labores de mi representada se relacionan con una función propia de la Universidad de Talca. *Abunda a todo lo señalado que, en la ejecución de estas labores que le eran encargadas a mi mandante, la Universidad cumpliera la misión que le está legalmente entregada, conforme al artículo 4° de la Ley sobre Universidades Estatales: “(...) cultivar, generar, desarrollar y transmitir el saber superior en las*



diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura, por medio de la investigación, la creación, la innovación y de las demás funciones de estas instituciones”. Relevante es que, en todo caso, las labores de la Universidades del Estado no se encuentran limitadas por el texto de la ley, lo que podemos deducir con el uso que le dio el legislador a la leyenda *“las demás funciones de estas instituciones”*. En ese sentido, podemos entender que es una labor habitual de las Universidades disponer de espacios y programas que apunten a mejorar la calidad de vida de sus estudiantes y funcionarios, atendiendo así a las necesidades y requerimientos de éstos; y es precisamente en el desarrollo de esas labores en que se ajustó la contratación de la actora, que si bien no tiene relación con la formación de profesionales, es análoga a aquellas iniciativas que influyen en la formación humana y el cuidado de la salud corporal de estudiantes y funcionarios. Por ende, y siguiendo la cadena lógica hasta ahora desarrollada, no es posible arribar a conclusión diferente que no sea considerar que la labor de mi representada dentro de la Universidad de Talca escapa por mucho a la posibilidad de ser considerada una función no habitual o accidental de dicha Casa de Estudios, toda vez que dice relación con labores propias y permanentemente desplegadas por la Universidad, en un contexto de continuidad en la prestación del servicio, y que va en directa persecución de la finalidad que legal y constitucionalmente pesa sobre esta.

Fundamentos de la causal invocada en subsidio, la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con omisión de alguno de los requisitos del artículo 459 del Código del Trabajo. al momento de dictarse la sentencia. Más específicamente, estimamos que el sentenciador de instancia infringió el mandato del análisis de toda la prueba rendida en juicio. La doctrina ha identificado que el numeral 4 de la norma en comento (en relación con el artículo 456 del Código del Trabajo) configura la motivación fáctica que conduce al sentenciador a emitir su decisión, y que está compuesta de tres grandes elementos: (1) El análisis de toda la prueba rendida, (2) el razonamiento que conduce a estimar como probados los hechos, y (3) la consignación explícita de los hechos que ha estimado probados. Nos queremos detener en el primer elemento, toda vez que al hablar de ‘el análisis de toda la prueba rendida’, la doctrina ha establecido que *“supone un examen integral de ellas y la necesidad de expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en virtud de las cuales juez asigna valor o desestima el valor probatorio, de las probanzas producidas”*¹. El ministro ASTUDILLO, sirviéndose de la ordenación propuesta por la profesora ACCATINO, afirma que el control de legalidad que implica el presente recurso procede “ante la falta de fundamentación (total o parcial) y ante la fundamentación defectuosa”². Así las cosas, consideramos que el sentenciador ha infringido el artículo 459 N° 4 del Código del

1

2



Trabajo, adoleciendo la sentencia de una falta de fundamentación parcial, ya que el juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca analizó deficientemente la prueba rendida en la audiencia de juicio celebrada. Debemos recordar que la exigencia establecida en el artículo 459 N° 4 se liga muy íntimamente con lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo, norma que configura y establece el régimen de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. La falta de fundamentación parcial, según la doctrina nacional, se puede manifestar de alguna de las siguientes formas³: En el análisis de la prueba rendida, porque se deja de analizar uno o más medios de prueba, porque no se los examina en integridad o porque no se explicita los conocimientos jurídicos, técnicos, científicos ni las reglas de experiencia de los que se sirve el juez para su análisis, en el entendido que se trata de reglas que no son reconocibles ni resultan susceptibles de inferir de la motivación (porque puede ocurrir situaciones en que tales reglas sean evidentes y aparezcan implícitas en la fundamentación). En el razonamiento propiamente tal, cuando no se expresa la relación de corroboración entre los elementos de juicio y el enunciado probatorio, el cómo y el por qué se llega a la conclusión fáctica asentada en el fallo. En la consignación de los hechos probados, cuando se los omite en el fallo, desde que su función principal es la de contribuir a la fijación del caso concreto, en torno al cual deberá ejecutarse la actividad de interpretación, de subsunción y de aplicación de la ley. En efecto, S.S.I., de la lectura de la sentencia recurrida se observa que el sentenciador *a quo* efectuó un análisis deficiente de las pruebas que se rindieron en juicio, más específicamente de los contratos allegados por la parte demandada en el proceso.

DEFICIENTE ANALISIS DE LA PRUEBA RESPECTO A LA EXISTENCIA DE UNA JORNADA DE TRABAJO EN LOS TÉRMINOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. *En efecto, en el Considerando Undécimo de la sentencia recurrida, señala el sentenciador que las copias de los contratos "dan cuenta precisamente del encargo que se le encomendó a la actora en la sala de musculación de que disponía la demandada, así como las clases de spinning en el mismo lugar por una determinada cantidad de horas y no de manera permanente en este último caso".* Estimamos que yerra absolutamente el sentenciador de instancia al considerar que no existía una jornada laboral en los contratos. En efecto, en todos los contratos presentados por la propia demandada presentan el establecimiento de una jornada de trabajo, en la forma de horas semanales que le eran exigidas a mi mandante. Así las cosas, en el contrato de fecha 15 de marzo de 2018 se le exigía cumplir con 22 horas semanales; en el contrato de fecha 14 de mayo de 2018 se le exigía cumplir con 13 horas semanales; en el contrato de fecha 30 de noviembre de 2018 se le exigía cumplir con 14 horas semanales; y en el contrato de fecha 1 de marzo de 2019 se le exigía cumplir con 35 horas semanales. La apreciación de esta cláusula contractual (que es uniforme en todos los contratos suscritos entre las partes) fue realizada deficientemente o derechamente omitida



por el sentenciador, otorgándole un significado distinto al que verdaderamente tiene, el cual es el establecimiento de una jornada de trabajo. En este sentido, debemos entender esta cláusula a la luz de lo que establece el artículo 21 del Código del Trabajo: “Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”. Añade aún más a esta consideración el hecho de que la representante legal y absolvente por la Universidad de Talca, al responder las preguntas realizadas en audiencia por el apoderado de esta parte demandante, señala que la Sala de Máquinas en dónde debía desempeñarse mi mandante funcionaba todos los días antes de la pandemia; y que sus horarios de funcionamiento eran relativos, ya que “*el horario administrativo era hasta las 7 pero puede ser que funcionara posterior a la jornada o antes para favorecer la utilización de la sala de los funcionarios, podía ser en horario incluso de colación*”. Todo esto demuestra el deficiente análisis de la prueba en que ha recaído el tribunal, toda vez que considerando esta circunstancia suficientemente comprobada con los contratos allegados por la parte demandada y en concordancia con los demás medios de prueba rendidos en juicio, la conclusión lógica y razonable es estimar que mi representada si estaba sometida a una jornada laboral establecida, que se condice con el horarios de atención y funcionamiento habitual de la Universidad de Talca, y que además su jornada se podía extender más allá del horario de funcionamiento administrativo de la Municipalidad, extendiéndose incluso a días festivos y fines de semana.

DEFICIENTE ANÁLISIS DE LA PRUEBA RESPECTO A LA REMUNERACIÓN DE MI MANDANTE. En otro sentido, al analizar -en el mismo Considerando Undécimo- las boletas de honorarios allegadas en la causa, el juez deduce que estas reflejan únicamente el encargo encomendado a mi representada por la Universidad de Talca. Sin embargo, el juez no estimó que estas boletas de honorarios reunían las características de ser permanentes, recibiendo mi mandante por estas una suma mensual determinada; asimilando esta contraprestación más bien a una de carácter estable, regular y periódica, como lo es la remuneración conforme a los artículos 41 y ss. del Código del Trabajo. A más abundamiento, los propios contratos allegados por la demandada establecen como condición previa y necesaria para proceder al pago de la remuneración, la conformidad de la Directora del Programa de Vida Saludable, Actividad Física y Deportes. Exigencia que se encuentra presentes y todos los contratos que allegó a la causa la Universidad de Talca. Estas circunstancias configuran precisamente indicios de laboralidad, conforme tanto a la doctrina administrativa nacional como a los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por Chile. *En efecto, según la Recomendación N° 198, de 15 de junio de 2006, de la Organización Internacional del Trabajo, dispone a los países asociados los siguientes “indicios específicos”*



que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo: “(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona: que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador: de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”. Por su lado, el Dictamen Ordinario N° 2524/1999 de la Dirección del Trabajo, identifica como elementos reveladores de una relación laboral aspectos que resultarán vitales para la decisión de esta controversia: “(...) presencia de una jornada de trabajo; obligación de asistencia al lugar de faena; existencia del poder de mando; pago de remuneración; supervisión directa de parte del empleador; obligación de rendir cuenta de la labor realizada; continuidad y permanencia de la labor durante el tiempo”. De esta forma y conforme a lo señalado anteriormente, salta a la vista que el sentenciador de instancia ha degenerado en un deficiente análisis de la prueba respecto a los puntos arriba expuestos, identificando estos puntos pero analizándolos tan deficientemente que deduce que los mismos no permiten extraer la existencia de una relación laboral entre las partes, aun cuando salta a la vista que son indicios de laboralidad evidentes. A más abundamiento, de haber analizado correctamente la prueba y deducir lo arriba señalado, necesariamente hubiera comprobado expresiones de laboralidad, las que se pueden apreciar en los contratos allegados por la parte demandada al proceso. La deficiente apreciación y análisis de los medios de prueba que fueron ofrecidos por las partes influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo toda vez que, de no haber analizado defectuosamente la prueba allegada al juicio, se hubiera considerado que la demandante cumplía más funciones que aquellas para las cuales había sido contratada por la Universidad de Talca, que desempeñaba funciones que dicen relación con tareas propias del municipio, y que los contratos establecían a favor de mi representada un estatuto jurídico más parecido a de un contrato de trabajo que uno a honorarios.

Fundamentos de la causal invocada en subsidio, la del artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Señala que el Código del Trabajo no define que se entiende por infracción de ley por lo que necesariamente



se debe recurrir a la doctrina. Ha sido el jurista Raúl Tavolari Oliveros en "Recurso de Casación y Queja, Nuevo Régimen", el que ha indicado que la infracción de ley puede traducirse o manifestarse en las siguientes situaciones: Contravención formal, la cual tiene lugar cuando la resolución recurrida dispone algo contrario al mandato establecido por el legislador, dicho de otro modo, habrá contravención formal, en el evento que el tribunal al resolver el conflicto que se le somete a decisión se aparta de la solución dada por la ley al problema. Falta de aplicación de la ley, tiene lugar cuando se deja de aplicar una ley no obstante que es la llamada a resolver el asunto. Podría decirse que corresponde a una hipótesis de desconocimiento o ignorancia de la regla legal, por lo que el error se ubica en la fase de identificación o de selección de la norma pertinente al caso. Interpretación errónea de la ley, tiene lugar cuando el juzgador no interpreta las normas con sujeción a las disposiciones sobre hermenéutica legal establecidas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, o, en su interpretación vulnera las normas antes citadas, debiendo reparar que el juzgado no tiene libertad absoluta de la forma o manera de interpretar la ley.

INFRACCIÓN A LOS ARTÍCULOS 7° Y 8° INCISO PRIMERO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. POR FALSA APLICACIÓN DE LEY. Consideramos que el sentenciador ha infringido los artículos 7° y 8° inciso primero del Código del Trabajo, por no aplicarlos cuando eran los llamados a resolver la controversia de autos. Teniendo en mente que son hechos asentados de la causa que mi representada prestó servicios de forma continua, en la ejecución de diversas funciones, y que incluso se le encargaron labores extrañas no consideradas en los contratos celebrados y por los cuales recibió un pago adicional; correspondía entonces dilucidar la aplicación o no de las normas individualizadas. El magistrado del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca ignora, en su totalidad, lo establecido en los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo; el primero de ellos, que define el contrato de trabajo, y el segundo que consagra el llamado principio de primacía de la realidad, según el cual, *"en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos"*⁴. La infracción de ley, en definitiva, se verifica con la no aplicación de las normas que estaban llamadas a resolver la controversia planteada, estas son, los artículos 7° y 8° inciso primero del Código del Trabajo. *A más abundamiento, la infracción de ley en que incurrió el sentenciador infringe, en toda su extensión, el principio protector del derecho del trabajo, definido como "distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y desequilibrio jurídico y económico existentes entre ellos"*⁵. En el caso de marras, este principio tiene una

4

5



expresión gravitacional, pues cuando se contrata a trabajadores dependientes con la apariencia de independientes a honorarios, obliga al sentenciador a establecer la verdadera naturaleza de la prestación de servicios de carácter personal a través de un análisis completo y razonable de la prueba sometida a conocimiento del juzgador. Conforme a lo anterior, la sentencia infringe el artículo 8° inciso primero del Código, toda vez que existiendo índices de subordinación y dependencia, no aplica la presunción de esta norma. En efecto, conforme a dichos preceptos legales resulta que la relación entre la demandante y la demandada debió analizarse sometida a la legislación laboral, pues su contratación no fue realizada bajo el marco legal de lo que establecen los artículos 11 de la Ley N° 18.834 ni 48 de la Ley N° 21.094, sino que las sobrepasó ampliamente. Así las cosas, el juez de instancia tendría que haber procedido a declarar la existencia de una relación laboral, toda vez que existe prueba rendida por ambas partes litigantes y que dan cuenta de la constitución de indicios de laboralidad que permiten declarar la existencia de una relación de dicha naturaleza en los términos del artículo 8° del Código del Trabajo. Más específicamente, podemos apreciar que los contratos a honorarios acompañados como prueba documental de la parte demandada establecen claramente índices de subordinación y dependencia respecto de los cuales no se aplicaron las normas antes señaladas. Así, el contrato de fecha 1 de marzo de 2019 establece que (1) mi representada debe cumplir una jornada de 35 horas semanales; (2) que el pago de sus honorarios era mensual; y (3) que el pago dependía de la conformidad de la Directora del Programa de Vida Saludable, Actividad Física y Deportes. Todos estos claros indicios de subordinación y dependencia a los cuales se encontraba sujeta mi mandante en el desarrollo de sus labores.

INFRACCIÓN AL ARTÍCULO 1° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. EN RELACIÓN CON LOS ARTÍCULOS 11 DE LA LEY N° 18.834 Y 48 DE LA LEY N° 21.094. POR FALSA APLICACIÓN DE LEY. En relación a los mismos hechos asentados en la causa ya señalados anteriormente, es que también se ha configurado en la especie una falsa aplicación del artículo 1° del Código del Trabajo, junto con las normas arriba individualizadas y que son parte del mismo Código; las que, siendo las llamadas a resolver la controversia jurídica suscitada en el caso de marras, son desplazadas para hacer una falsa e incorrecta aplicación de lo establecido en los artículos 11 de la Ley N° 18.834 y 48 de la Ley N° 21.094. En efecto, es menester señalar que el artículo 1° del Código del Trabajo establece: “Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto”.



especial". Mientras que, el artículo 11 de la Ley N° 18.834 establece que: "Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.". Por su lado, el artículo 48 de la Ley N° 21.094 establece: "Artículo 48.- Contratación para labores accidentales y no habituales. Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo". En ese orden de cosas, esta parte considera que la infracción de ley en que ha recaído el juez de instancia se fundamenta en que la demandante prestó servicios a la Universidad de Talca, en ejecución de labores propias y permanentes de esta, bajo subordinación y dependencia, ergo, bajo las características propias y naturales de una relación de trabajo; debiendo regirse por las normas establecidas en el régimen general y supletorio contenido en el Código del Trabajo, y no por las normas del estatuto que señalan las Leyes N° 18.834 y N° 21.094. La acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo en relación con los artículos 11 de la Ley N° 18.834 y 48 de la Ley N° 21.094, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por una entidad pública como la Universidad de Talca, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se han desempeñado en las condiciones previstas por el Código del Trabajo. En ese sentido, la sentenciadora de instancia debería haber calificado como una vinculación laboral sometida al Código la relación habida entre las partes de esta *litis*, toda vez que la misma se desarrolló ampliamente fuera de lo establecido en los artículos 11 de la Ley N° 18.834 y 48 de la Ley N° 21.094. El tribunal *a quo* ha caído en infracción de ley al no aplicar el artículo 1° del Código del ramo, aun cuando mi representada ejecutó sus servicios en razón de una función habitual y propia de la Universidad, y sin que sus funciones puedan ser catalogadas como cometidos específicos (por los motivos ya ampliamente desarrollados *ut supra*). A esto se añade la incorrecta aplicación los artículos 11 de la Ley N° 18.834 y 48 de la Ley N° 21.094, toda vez que conforme a los hechos



acreditados, no existe en la especie una ejecución de labores no habituales y accidentales, o que conste de cometidos específicos; sino que ocurre todo lo contrario, en virtud del principio de primacía de la realidad, configurándose índices de laboralidad suficientes que permitan calificar la relación entre las partes como una de naturaleza laboral y, en consecuencia, siendo aplicable lo establecido en el Código del Trabajo, conforme mandato legal que le configura como estatuto legal general y supletorio, contenido en su artículo 1° la correcta aplicación de la ley, indica que si una persona natural no ingresó a prestar servicios en la Administración del Estado en la forma que la normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones establece (planta, contrata y/o suplente), lo que en la especie acontece, indiscutible resulta que la disyuntiva se oriente hacia la aplicación del Código del Trabajo, conclusión que deriva de que en el caso se invocan los artículos 11 de la Ley N° 18.834 y 48 de la Ley N° 21.094, normas que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regulan, permiten contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código del Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones-prestación de servicios personales. Por último, siempre es menester recordar que los principios sirven y están ahí para guiar la permanente tarea del magisterio en la interpretación y aplicación correcta de la ley. En el caso de marras, y ante la duda que se puede suscitar sobre los estatutos aplicables en el caso en comento, el principio protector del derecho del trabajo resulta un faro en estos casos. Así las cosas, salta a la vista que, en virtud de las reglas *in dubio pro operario* y *de la norma más favorable*, el estatuto jurídico que mejor protege al trabajador en la situación de marras es, precisamente, el contenido en el Código del Trabajo.

En cuanto a la forma como las causales han influido en lo dispositivo del fallo, señala en primer lugar, que la incorrecta calificación jurídica de las funciones de mi representada ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo toda vez que, de no haber calificado sus funciones como apegadas a lo establecido en los artículos 11 de la Ley N° 18.834 y 48 de la Ley N° 21.094, el sentenciador *a quo* hubiera concluido necesariamente que las labores -y por ende, la contratación- excedieron ampliamente las normas individualizadas; toda vez que no son cometidos específicos, tampoco son labores accidentales y no habituales de la Universidad de Talca. Comprobado el exceso, se hubiere arribado a la conclusión necesaria de que mi representada debía ser protegida por el Código del Trabajo, conforme así lo indica la regla supletoria del artículo 1° inciso tercero del Código; y verificada la procedencia de aplicar este cuerpo normativo, hubiese sido este el llamado a resolver la controversia respecto a las indemnizaciones demandadas en el petitorio de la demanda, acogiendo la acción



en su totalidad. En segundo lugar, si el tribunal inferior hubiera realizado una correcta apreciación de los medios de prueba allegados al proceso, hubiera comprobado la configuración de diversos indicios de laboralidad, tales como la existencia de una jornada laboral, y la existencia de una remuneración. Y verificados estos indicios, hubiera declarado la existencia de una relación laboral y -en consecuencia- hubiera acogido las indemnizaciones y prestaciones demandadas, al ser aplicable las normas contenidas en el Código del Trabajo. Finalmente, la falsa aplicación de las normas invocadas en la tercera causal de nulidad (la del artículo 477 del Código del Trabajo) ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo toda vez que, de haber aplicado las normas que el sentenciador omitió (los artículos 1°, 7° y 8° del Código del ramo), se hubiera verificado que existen indicios de laboralidad suficientes para configurar una relación de naturaleza laboral, y no de prestación de servicios en virtud de un contrato a honorarios. *Ergo*, se hubieran aplicado las normas del Código del Trabajo para resolver la controversia planteada y, en virtud de estas normas, resolver la procedencia del pago de las indemnizaciones correspondientes, acogiéndola en su totalidad.

Concluye solicitando como petición concreta, que se anule la sentencia definitiva y se dicte una de sentencia de reemplazo que acoja la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

SEGUNDO: Que en relación a la causal deducida como principal, esto es, aquella establecida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, que hace procedente el recurso de nulidad cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; cabe tener en consideración que el juez a quo, luego de efectuar un exhaustivo y ponderado análisis de los hechos contenidos en la demanda, concluyó en el considerando duodécimo del fallo objeto del presente recurso, en primer término, que la contratación de la demandante se enmarca en la autorización legal que tiene la demandada para contratar servicios a honorarios, de conformidad a lo dispuestos en el artículo 48 de la Ley 21.094; en segundo lugar, que la labor de la demandante debe enmarcarse dentro de lo que debe entenderse como servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, pues esa labor estaba relacionada con el encargo de labores que no son propias de la demandada conforme lo indica la ley; y, por último, que la contratación civil de la actora, se enmarca dentro de las normas del citado artículo y por ello se regula por el respectivo contrato, excluyéndose la aplicación del Código del Trabajo.

TERCERO: Que previo a la conclusiones señaladas en el motivo precedente, en el considerando undécimo, el juez dejó establecido que la prueba incorporada por la demandante y que analiza pormenorizadamente, fue insuficiente para confirmar su propuesta fáctica, planteada en su demanda, en el sentido que ella prestó de manera permanente, desde el 2 de marzo de 2018,



servicios como profesora en el Departamento de Deportes de la Universidad de Talca, además de otras funciones que no eran propias de su cargo, y que dicho cargo y funciones eran habituales, no accidentales y genéricos en la organización jerárquica de la demandada; que celebró contratos a honorarios en abierta infracción a la legislación aplicable; que trabajó más de 1 año y 9 meses, realizando numerosas funciones que se fueron extendiendo a otras distintas a las contratadas como eran funciones de ingresar datos, actualizar fichas de ingresos de los usuarios de la sala de musculación, spinning, gimnasio, etc., realizar las rutinas de ejercicio, control físico de usuarios, entre otras; por cuanto las boletas de honorarios y las copias de los contratos a honorarios exhibidas, dan cuenta precisamente del encargo que se le encomendó a la actora en la sala de musculación de que disponía la demandada, así como las clases de spinning en el mismo lugar por una determinada cantidad de horas y no de manera permanente en este último caso. No hay antecedente de prueba alguno que permita al tribunal concluir que prestó servicios fuera de ese cometido particular encargado, por cierto, atendida su profesión de profesora de educación física. Agregando que las copias de correos electrónicos no dan cuenta de una información distinta a lo ya señalado y, por el contrario, refirman que los servicios por ella prestados siempre se enmarcaron en la prestación particular que le fue contratada. Las fotografías no han sido concordadas con ninguna otra prueba que permita dar mínima certeza de la información que pretende incorporar la demandante, no consta su fecha, ni el contexto ni las personas que aparecen en los documentos.

CUARTO: Que, en el análisis de que se trata, no se puede prescindir del claro tenor de la causal en estudio, relativa exclusivamente, a la alteración de la calificación jurídica de hechos establecidos por el tribunal inferior, los que quedan inamovibles. En este sentido cabe consignar que de lo expuesto por el recurrente, tanto en su recurso como en estrados, queda claro que lo que pretende, bajo el pretexto de revisar la calificación jurídica, es rever los hechos de la causa, efectuando una ponderación de manera diversa a la realizada por el sentenciador. Así las cosas, se estima que el juez de primer grado, efectuó una correcta aplicación del derecho, puesto que la habitualidad aludida en el artículo 48 de la Ley N°21.094, dice relación con las labores o servicios propios de la casa de estudios, definidos en el artículo 1° de la referida ley; y el programa de Actividad Física y Deportes, con financiamiento externo, no forma parte de las funciones propias de la Universidad Estatal y la circunstancia que las labores ejercidas por la actora, hayan tenido una habitualidad y duración aproximada de un año y nueve meses, no las transforma en propias o inherentes a la función universitaria, por lo que procede rechazar el recurso en este aspecto.

QUINTO: Que en lo tocante a la primera causal subsidiaria invocada, cabe señalar que el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en lo que nos interesa, prescribe que el recurso de nulidad procederá cuando la sentencia se hubiere



dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459 del mismo Código. A su turno el artículo 459, en su numeral 4, que es el que la recurrente estima conculcado, dispone que la sentencia definitiva, debe contener el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

SEXTO: Que de la lectura del fallo impugnado, no cabe sino concluir que el Juez ha dado cabal cumplimiento a lo que dispone el artículo 459 N° 4 del Código del ramo, por cuanto luego de hacer una detallada descripción de la prueba aportada tanto por la demandante como por la demandada, en los considerandos sexto y séptimo, respectivamente; procede a enumerar los hechos que se tienen por probados y la razón de ello, en cada caso; para luego en los motivos siguientes, hacer un análisis acucioso, ponderando la prueba acompañada, en los términos señalados en el artículo 456 del Código del Trabajo, esto es, conforme a las reglas de la sana crítica, en relación con la naturaleza de los servicios prestados por la actora; todo lo cual conduce a concluir que la sentencia se encuentra suficientemente fundamentada, lo que autoriza a desestimar el recurso también en este aspecto.

SÉPTIMO: Que, en relación con la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, invocada también en forma subsidiaria, cabe tener presente que dicho artículo, establece que sólo será procedente el recurso de nulidad, en lo que nos ocupa, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. A su turno, los artículos 7° y 8° inciso primero del mismo Código y que, según el recurrente, habrían sido infringido por el sentenciador, disponen, el primero: “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”; en tanto que la segunda norma citada, señala: “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”.

OCTAVO: Que tal como se señaló en los fundamentos segundo y tercero de este fallo, el juez de la causa, luego de valorar la prueba aportada, conforme a las reglas de la sana crítica, dio por establecido que la labor de la demandante se enmarca en lo que debe entenderse como servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, pues éstas no corresponden a las que son propias de la demandada; y, que por enmarcarse la contratación de la actora, dentro de las normas del artículo 48 de la Ley 21.094, se regula por el respectivo contrato civil, excluyéndose la aplicación del Código del Trabajo.

NOVENO: Que, conforme a lo anterior, no se aprecia de qué manera se habría producido la pretendida infracción de ley, por cuanto tratándose de una contratación a honorarios, no resultaban aplicables los artículos que el recurrente pretende infringidos; más aún si consideramos que los hechos que se han dado



por establecidos en la sentencia de primer grado, resultan inamovibles y por ende, es respecto a éstos que se debe determinar la procedencia o no de determinada disposición legal, que es precisamente lo que ha hecho el juez a quo; lo que conduce a desestimar también el recurso, en relación a esta causal.

Por las anteriores consideraciones, disposiciones legales citadas y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por el abogado don Pedro Peña Sánchez, en representación de doña Margarita Farías Paillán, en contra de la sentencia de 2 de noviembre de 2019, dictada en causa RIT N°O-179-2020, por el Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, don Jaime Cruces Neira.

Comuníquese y archívese, en su oportunidad.

Redacción del Ministro Interino, don Wilfredo Urrutia Gaete.

Rol N°451-2021 Laboral.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Talca integrada por Ministro Moises Olivero Muñoz C. y los Ministros (as) Suplentes Wilfredo Urrutia G., Marta Benita Asiain M. Talca, veintiuno de enero de dos mil veintidós.

En Talca, a veintiuno de enero de dos mil veintidós, 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 05 de septiembre de 2021, 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>.