

Talca, trece de mayo de dos mil veintidós.-

**VISTO Y CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que la abogada Paula Troncoso Vergara, domiciliada para estos efectos en Calle Arturo Prat N° 2490, comuna de San Javier, en representación de la Municipalidad de San Javier, en autos laborales RIT N° O-31-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Javier, interpone Recurso de Nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada el 28 de febrero de 2021, invocando para ello como causal principal la del artículo 477 del Código del Trabajo y, en subsidio, la causal del artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal.

Al efecto y en lo pertinente, manifiesta que Lissete Alexandra Nograro Sanhueza interpuso demanda en procedimiento Ordinario, Reconocimiento de relación laboral indefinida, despido injustificado, cobro de cotizaciones previsionales y de salud, remuneraciones y demás prestaciones en contra de la Municipalidad de San Javier, en procedimiento de aplicación general. El demandante señaló en su libelo que prestó servicios laborales para la Municipalidad de San Javier desde junio de 2018 mediante contratos a honorarios sucesivos, para realizar labores de terapeuta ocupacional, cuyo objetivo principal era dar cumplimiento a los objetivos del Convenio Programa Más Adultos Mayores autovalentes en atención Primaria, en sus dichos, bajo vínculo de subordinación y dependencia. Declara que sus funciones se desarrollaron, para su representada, en forma ininterrumpida desde junio del año 2018, fecha en la que sin existir causal legal o comunicación formal al respecto se pone término a su contrato (sic).

Refiere que la Municipalidad de San Javier, contestando la demanda señala que la única relación laboral con la demandante fue un contrato de prestación de servicios a honorarios para desarrollar labores específicas y determinadas de terapeuta ocupacional en el marco del convenio de colaboración denominado "Programa Más adultos mayores autovalentes en atención primaria", cuyo objetivo principal era realizar una intervención promocional y preventiva para las personas de 60 años y más mediante el trabajo de una red de equipos profesionales que intervienen a las personas mayores en sus comunidades y el trabajo intersectorial, abordando diferentes aspectos involucrados en la condición funcional de las



personas mayores como son la práctica de actividad física, prevención de caídas, estimulación cognitiva, habilidades de autocuidado y estilos de vida saludables” lo que fue documentado en la audiencia de juicio a través de la presentación de los contratos de honorarios, haciendo especial mención que en ellos se establecía “Considerando que el presente contrato corresponde a prestación de servicios a honorarios, los costos de previsión social (cotizaciones de salud y AFP) son de cargo del propio prestador”.

Se argumentó por la demandada que dichos contratos a honorarios tienen su fundamento legal en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, en el cual se dispone que podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinados materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de la Municipalidad, mediante decreto del Alcalde. Además, establece que se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales y que las personas contratadas a honorarios se registrarán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este estatuto.

Dice que durante el desarrollo de la litis se acreditó suficientemente que la demandante realizaba un cometido específico manteniendo la regulación propia de un contrato a honorarios donde se fijaban los derechos y obligaciones de las partes propios de este tipo de contratación y se establecía la obligación de la presentación de la boleta de honorarios previa retención de impuestos, a fin de otorgar una contraprestación monetaria a los servicios ejecutados por la demandante. Sostuvo que la relación contractual con la demandante finalizó como consecuencia del término de su último contrato de prestación de servicios a plazo fijo, fecha que se contemplaba en el propio contrato que dio origen al vínculo laboral entre su representada y la demandante, por lo tanto no hubo despido alguno como lo afirmó la demandante. Esta parte sostuvo durante la tramitación de esta causa que la existencia de varios contratos a honorarios no transformó de manera alguna la contratación a honorarios a un contrato de trabajo de carácter indefinido, como tampoco permitiría ser el fundamento de una expectativa o



confianza de que se volvería a suscribir un nuevo contrato, esto porque el contrato de prestación de servicios a honorarios no sólo tiene el carácter civil, sino que su regulación se enmarca dentro de la normativa pública dado el carácter jurídico del municipio, por lo tanto no podría transformarse de hecho en un acto fuera del marco legal que impone la Ley N° 18.883, ya que los municipios sólo pueden contratar mediante Código del Trabajo en las hipótesis señaladas expresamente en el ordenamiento jurídico que rige la materia.

Estimaba que la demandante nunca tuvo más derechos, beneficios u obligaciones que las que establecían sus propios contratos a honorarios siendo imposible afirmar en la especie que resulta aplicable para el caso el artículo 7° y 8° del Código del Trabajo. De esta forma, al no existir contrato de trabajo no era tampoco posible reconocer la obligación de prestaciones laborales y cotizaciones previsionales.

Expone que en la sentencia definitiva recurrida de 28 de febrero de 2022, el tribunal acogió la demanda interpuesta, reconociendo en su sentencia la existencia de la relación laboral entre la demandante Lisset Alexandra Nograro Sanhueza y la demandada Municipalidad de San Javier. En definitiva, se acoge, la demanda por despido injustificado, y en consecuencia se ordena pagar a la actora los montos en ella indicados; sin condenar finalmente a esa parte demandada en costas. En cuanto a la demanda subsidiaria de nulidad del despido, rechaza esta acción en su considerando Décimo Primero, al establecer “atendidas las particularidades de la celebración de los contratos a honorarios entre particulares y órganos de la administración del Estado, habiéndose celebrado aquellos bajo el amparo de una estatuto legal que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad y teniendo en consideración que los Órganos del Estado, en este caso, el Municipio demandado no cuenta con la facultad de disponer libremente de recursos a fin de convalidar en despido, se estima que la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo no ha sido concebida, ni es aplicable para la presente hipótesis.

Respecto de la primera causal de nulidad invocada, contemplada en el 477 del Código del Trabajo, aduciendo que la sentencia fue dictada con infracción a la



ley, lo cual influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, debido a que el sentenciador incurrió en una serie de infracciones en la dictación de esta sentencia definitiva.

Al efecto, estima infraccionado los artículos 1, 7, 8, 162, 163 y 168 del Código del Trabajo, los artículos 3 y 4 de la Ley N° 18.883 y los artículos 3° y 4° de la Ley N° 18.695; en primer lugar el fallo recurrido ha infringido el artículo 1° del Código del Trabajo aplicándolo indebidamente a la causal de autos y con ello aplicó la normativa laboral a la controversia, toda vez que este artículo establece: “Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por este Código y sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la administración del Estado centralizada y descentralizada..., siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”. Agrega el inciso tercero “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no reguladas en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueran contrarias a estos últimos. Asimismo, debe considerarse lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 18.883 que prevé: “Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de la 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.... Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios la prestación de servicios para cometidos específicos conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no le serán aplicables las disposiciones de este estatuto”.

Considera que si el sentenciador hubiese aplicado correctamente estas normas habrían concluido en la exclusión de la aplicación de la normativa laboral al caso de autos. Por lo tanto, la sentencia debió establecer la vinculación entre las partes por un contrato de honorarios excluyendo la aplicación de los artículos 162, 163 y 168 del Código del Trabajo, toda vez que éstas suponen haberse producido un despido, lo que en los hechos no ocurrió, siendo la relación



contractual con la demandante la prestación de servicios a honorarios en la cual el término de dicha relación fue el plazo para el cual estaban contratados dichos servicios, como se acreditó en autos, sin poder calificar como injustificado o indebida dicha terminación de contrato. Por lo tanto, en el fallo impugnado existe una clara contradicción en el sentenciador al incurrir en una infracción de las leyes aplicables que a su vez influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo, a saber en el considerando Quinto se establece: “Que con el mérito de la prueba incorporada en juicio y valorada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 456 , se puede establecer lo siguiente:

1.- Que, desde el 11 junio de 2018 las partes se vincularon mediante sucesivos contratos de servicios en virtud de los cuales la demandante se obligaba a prestar para el Municipio los servicios como Terapeuta ocupacional en el contexto del convenio Programa Más Adultos Mayores Autovalentes en Atención Primaria, a cambio de un pago mensual que los últimos tres meses ascendió a \$1.116.608.-

2.- Con fecha 24 de junio de 2021, el Municipio presentó a la demandante un nuevo contrato con vigencia desde el 01 de mayo al 31 diciembre de 2021, procediendo luego el Municipio a cambiar la primera hoja del documento modificando su duración hasta el 31 de julio de 2021, sin que desde esta última fecha se celebraran entre las partes nuevos contratos.

3.- Que el vínculo que unió a las partes se desarrolló de manera permanente y continua desde el 11 de junio de 2018 hasta el 31 de julio de 2021.

4.- Que durante la vigencia del vínculo entre las partes, la demandante desarrolló sus actividades cumpliendo horarios de trabajo, cumpliendo objetivos determinados por sus jefaturas y respondiendo a una dirección de mando. Como bien lo ha establecido el sentenciador, claramente establece en el considerando Octavo “Sobre el particular y desde un punto vista únicamente formal, consta que los sucesivos contratos que vincularon a las partes desde el junio de 2018 son efectivamente, contratos de servicios a honorarios en virtud de los cuales las partes se comprometieron a las prestaciones señaladas en sus Cláusulas.



Refiere que no obstante el sentenciador reconocer en su fallo la existencia de un contrato de naturaleza jurídica correspondiente a una prestación de servicios a honorarios, continúa con un razonamiento incongruente en el mismo considerando estableciendo que: “No, obstante, desde el punto de vista de la naturaleza de las labores desarrolladas por la demandante, la continuidad de las mismas, su carácter permanente y la existencia de una relación de mando respecto de la demandada, se debe concluir, conforme al artículo 7° y 8° del Código del Trabajo y el principio de la Supremacía de la realidad que la relación existente entre las partes no es de naturaleza civil, sino laboral”, cometiendo abiertamente una infracción a las normas que regulan este tipo de contratación especial en la administración pública, eludiendo el sentenciador el reconocimiento del estatuto jurídico que necesariamente rige este tipo de relación laboral con la Municipalidad de San Javier. Alude a sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso y de Talca sobre la materia.

Agrega que en la sentencia analizada, claramente el sentenciador establece la naturaleza no habitual en relación a las funciones municipales establecidas en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, de los servicios que prestaba la actora Nograro para la Municipalidad de San Javier al reconocer sus funciones como Terapeuta Ocupacional de un programa específico del área de Salud, incluso con financiamiento externo a la Municipalidad como era el programa Mas adultos Mayores autovalentes en la atención primaria el cual funciona en convenio firmado anualmente con el Servicio de Salud del Maule, lo que se comprobó durante la audiencia de juicio, por lo tanto, el legislador al definir la contratación bajo la modalidad a honorarios no la entiende como permanente, sino más bien circunscrita a cometidos específicos que pueden incluso extenderse durante un largo tiempo como fue el caso de la demandante, situación que se refuerza con el análisis del artículo 4° de la Ley orgánica Constitucional de Municipalidades , el cual establece los fines de los Municipios en los cuales no figuran el apoyo a los adultos mayores para estimular su autovalencia , comprobándose incluso durante la audiencia de juicio que estas no corresponden a la canasta de prestaciones de salud primaria, lo que da cuenta que esta no es



una función propia Municipal por lo que su desarrollo se debe prestar mediante un programa externo, que si bien ha sido probado por el sentenciado que el servicio se prestaba en un lugar definido con un horario de atención, ningún caso de la sola prueba aportada en audiencia de juicio en este sentido se pudo concluir que esta circunstancia diera cuenta de la situación en que la demandante prestaba sus servicios ya que claramente en la sentencia se establece el horario de funcionamiento del Centro de Salud de San Javier no de la demandante quien reconoce en su libelo que sus servicios los prestaba en calidad de honorario lo que permitía flexibilizar su jornada de trabajo, lo que da cuenta de un relajo en el horario de sus funciones.

Añade que el sentenciador llega a la conclusión de establecer que el contrato a honorarios analizado era de carácter laboral, puesto que a fin de dar cumplimiento efectivo a los fines del programa, la demandante y su dupla estaban obligados a regirse por un horario de funcionamiento controlado diariamente por su jefatura, el que coincide con el horario común del resto de los funcionarios Municipales, sin haber prueba suficiente de un vínculo de subordinación y dependencia con la demandada.

Sostiene que el fallo que cita, precisa otro aspecto a considerar que dice relación con la vulneración del principio de legalidad al entender que un contrato de honorarios celebrado al amparo del artículo 4° de la Ley N° 18.883 puede transformarse de hecho en un contrato de naturaleza jurídica distinta como es el contrato laboral, vulnerando de esta manera los principios del Derecho Público a saber “Que, no obstante lo anterior, evidentemente es posible plantearse la posibilidad de que una municipalidad contrate a una persona natural bajo la modalidad de honorarios, sin que concurra ninguno de los supuestos fácticos que establece la ley, es decir, más allá de la habilitación legal establecida por la Ley N° 18.883. En tal caso, la municipalidad actuaría fuera del ámbito permitido por ley, por no sujetarse a las reglas establecidas por la ley en esta materia, lo que tornaría ilegal el acto administrativo formal por el que se aprobó la contratación, lo que no produce, sin embargo, el efecto de alterar la calificación jurídica del contrato de honorarios y su reconversión automática a un contrato de trabajo. En



efecto, la actuación ilegal de una municipalidad, si así se estableciera por una decisión firme, no puede generar como consecuencia la celebración de otro acto ilegal, como sería la celebración de un contrato de trabajo al margen de la ley, ya que esto último, como ya se señaló, está prohibido por regla general para las municipalidades en nuestro ordenamiento jurídico. Lo anterior es sin perjuicio, evidentemente, de la eventual responsabilidad administrativa y civil que pudiera imputarse a los funcionarios y a la propia municipalidad por la comisión de estos ilícitos”.

Estima que aplicar supletoriamente el Código del Trabajo a esta contratación a honorarios es jurídicamente improcedente por cuanto no existe habilitación legal para ello ya que el artículo primero del Código del Trabajo dispone “Estas normas no se aplicarán a los funcionarios de la administración del Estado centralizada y descentralizada.... Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no reguladas en sus respectivos estatutos siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”. Lo que ocurre en la especie toda vez que esta relación laboral con la demandante se regía por los principios y normas del derecho público, siendo aplicable supletoriamente en este caso las normas del contrato de arrendamiento servicios inmateriales regida por el artículo 2.006 y siguientes del Código Civil ya que éstas son las únicas que se avienen con la materia de que tratan estos contratos a honorarios.

Expone que se debe analizar el considerando Décimo de la sentencia impugnada, el que establece: “Que en este sentido , la conclusión anterior nos obliga a establecer que es el Código del Trabajo el marco normativo aplicable entre las partes, por lo que el término unilateral de la relación laboral llevado a efecto por el Municipio empleador mediante la modificación de la vigencia de su contrato inicialmente pactado hasta diciembre de 2021, sin explicitar las razones fundantes de aquella determinación, corresponde a un despido que, por ciento no reúne las formalidades exigidas por el legislador para poner término a una relación laboral y que debe ser declarado injustificado en razón de haberse invocado causal alguna para su término”, estableciendo en la parte resolutive Decimo



Primero, I) que “Se acoge la demanda de declaración de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales presentada por Lisset Alexandra Nograro Sanhueza en contra de su ex empleador Municipalidad de San Javier, por lo que se declara la existencia de relación laboral entre las partes desde el 11 de junio de 2018 al 31 de julio de 2021 de 2020, declarándose , además que el despido del que fue objeto ha sido injustificado por lo que se ordena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones...”.

Añade que la sentencia impugnada infringe las normas legales antes expuestas que en definitiva derivaron en una sentencia condenatoria para su representada, de hecho, si no se hubiesen cometido tales infracciones, esto es, si se hubiera aplicado correctamente la ley, el sentenciador necesariamente habría concluido que al cumplirse los requisitos del artículo 4° de la Ley N° 18.883 se configuraba una relación de carácter administrativo, regulada por los instrumentos contractuales suscritos entre las partes y al no aplicar en la especie las normas del Código del Trabajo debió necesariamente haber rechazado la demanda. Así las cosas, debió considerarse que la suscripción de diversos contratos o la falta de horario de trabajo, vacaciones o permisos administrativos no necesariamente correspondían con la aplicación irrestricta de la legislación laboral sino que debió verificarse si correspondía aplicar o no primero el estatuto especial contenido en la Ley N° 18.883 y no el general del Código del Trabajo, como en el caso ocurrió. Asimismo, conforme a lo contenido en el artículo 3° de la Ley N° 18.883, las Municipalidades están facultadas para contratar al amparo de la Ley Laboral solo en las Hipótesis allí contenidas esto es “ las actividades que se efectúen en forma transitoria en Municipalidades que cuenten con Balnearios u otros sectores turísticos o de recreación “ está claro que la Municipalidad de San Javier no corresponde a este tipo de Municipios y tampoco el demandante desarrollaba estas funciones por lo cual mal podría contratarse bajo esta modalidad, lo contrario sería una vulneración abierta al artículo 7° de la Constitución Política de la República. En esas condiciones, resulta que en el fallo recurrido se infringe el artículo 4° inciso segundo de la Ley N° 18.883, porque deja de aplicarse a un caso para el que ha sido previsto, error de derecho que tiene influencia sustancial en lo



dispositivo de la sentencia, puesto que en su virtud se acoge una pretensión que debió ser desestimada.

Respecto de la causal invocada en subsidio, contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, refiere que el 456 de igual código señala: El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

Aduce que sana crítica no es sinónimo de “libre apreciación de la prueba”, pues los criterios son diversos y si bien se da cierto margen al sentenciador, ello no puede transformarse en arbitrariedad o antojo.

Dice que el artículo 456 obliga al Tribunal a expresar las siguientes razones para fundar su fallo:

i.- Razones jurídicas: es decir, deberá explicar las normas constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales, en las cuales se apoya. En este mismo punto se le exige aportar los principios de Derecho en que se apoya el fallo.

ii.- Razones simplemente lógicas: es decir, debe hilar adecuadamente los diversos elementos que conducen a una resolución determinada. La lógica implica un proceso mental correcto y encaminado por los causes de las evidencias, obteniendo las conclusiones que forzosamente se deducen de los elementos conocidos.

iii.- Razones científicas (si proceden): es decir, las motivaciones que de acuerdo a la ciencia concurren en la causa para apoyar una u otra tesis.

iv.- Razones técnicas: en la medida que el caso lo requiera, y siempre que se trate de materias en que se cuestionen la forma correcta de efectuar los procesos productivos o las funciones del trabajador y/o del empleador.



v.- Razones y máximas de la experiencia: se refiere a las normas, principios o criterios que al sentenciador le aporta su conocimiento práctico, la revisión de diversos casos análogos, etc., pero al mismo tiempo lo que arrojan sus estudios y análisis sobre la realidad.

Indica que para llegar a una resolución que convenza al sentenciador, éste deberá tener en cuenta la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso. Esta última exigencia le impone al sentenciador valorar adecuadamente las pruebas de acuerdo a: a) Su multiplicidad: es decir, su cantidad y número en el proceso. b) Su gravedad: es decir, el peso y la fuerza que revistan los diversos medios de convicción. c) Su precisión: es decir, la claridad con que evidencian determinados hechos del proceso. d) Su concordancia: es decir, las pruebas tendrán mayor valor si entre ellas no existen contradicciones, sino que por el contrario se complementan y refuerzan determinados hechos en un sentido determinado. e) Su conexión: es decir, su relación con los hechos controvertidos.

Afirma que esta norma de análisis probatorio impone al sentenciador la obligación de dar claras y “racionales” argumentaciones de sus decisiones, para lo cual se le entrega pautas claras y precisas.

Estima que en el caso de autos, ocurrió que se vulneraron las disposiciones de apreciación de la prueba conforme las reglas de la sana crítica por cuanto no se respetaron las razones jurídicas, las razones simplemente lógicas, las razones técnicas y las máximas de la experiencia.

Resalta lo dispuesto en el considerando Octavo al razonar el sentenciador sobre la prueba rendida durante la audiencia de juicio y establecer “Que la presente acción de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales supone la declaración previa de la relación existente entre las partes es de naturaleza laboral y no civil, argumentando la demandante que los sucesivos contratos a honorarios vienen a encubrir una relación laboral...” El sentenciador para lograr esta conclusión analiza la prueba aportada por ambas partes para dar por acreditado que las labores desempeñadas por la demandante eran desarrolladas para el Programa Más adultos Mayores Autovalentes en la atención primaria de



Salud, programa que se ejecutó de manera permanente durante todo el tiempo que duró la vinculación contractual entre las partes...

Considera que en este ámbito yerra la sentencia definitiva al no ponderar estos antecedentes aportados durante la audiencia de juicio y no dar razones jurídicas suficientes para resolver como lo hizo, y más aún, vulnera los principios de la lógica al extrapolar consecuencias sin un antecedente válido para ello, siendo la prueba de la contraria insuficiente para que el juez haya logrado concluir en la forma como lo hace en sus sentencia, la cual solo del análisis de la prueba mencionada anteriormente , logra concluir no solo la existencia de una relación laboral regida por las normas del Código del Trabajo sin considerar las características de una relación laboral con normas propias como el derecho administrativo, sino que concluye, erradamente que este relación laboral termina injustificadamente.

Sostiene que el sentenciador ha vulnerado el principio de la razón suficiente, pues no incorporó ninguna fundamentación o desarrollo de la problemática discutida en autos y más establece que para “ dar cumplimiento efectivo a los fines del programa, la demandante y su dupla estaban obligados a regirse por un horario de funcionamiento controlado diariamente por su jefatura” sin aportar mayores razonamiento de cómo logra tener el convencimiento pleno que los elementos a los que hace mención son suficientes para determinar la existencia de una relación amparada por el Derecho del Trabajo obviando el carácter especialísimo de este tipo de contratación, asimilándola sin fundamento a un contrato regido por el Código del trabajo de carácter indefinido. De esta manera en la omisión de falta de argumentación, vulnera el principio de razón suficiente, el sentenciador solo centró sus argumentos entendiendo que los contratos a Honorarios dentro del servicio público son símiles de un contrato de Trabajo, con protección de la legislación laboral sin abordar en plenitud la totalidad de la prueba aportada.

Le resulta incomprensible como el sentenciador llega a la conclusión que se trataría de un despido injustificado, sin que en su sentencia se establezcan argumentos suficientes para ello, si bien considera la existencia de un vínculo



laboral por un tiempo determinado, situación no desconocida por su parte, no queda suficientemente claro que de un hecho conocido como es el vencimiento del plazo contratado para desarrollar los servicios la demandante, o el cambio de la fecha de un contrato , el sentenciador concluya que no existieron motivos suficientes para un supuesto despido toda vez que ha quedado suficientemente probado que el motivo del término de la relación laboral es el vencimiento del plazo , ahora bien no podría tampoco hacer una interpretación extensiva de la falta de los requisitos la carta de despido , toda vez que esta no existió acompañado en audiencia de juicio el Ordinario que informa de la no renovación del contrato a honorario, sin que pudiese considerarse este documento Alcaldicio como carta de despido.

Agrega que al tenor de lo descrito en el apartado anterior, existiendo prueba múltiple, concordante y precisa que acreditaba indiciariamente la existencia de motivaciones técnicas objetivas que justifican la actuación de la Municipalidad de San Javier, existiendo también insuficiencia, idoneidad, falsedad y contradicción de la prueba aportada por la demandante, lo que correspondía era precisamente rechazar la demanda Primeramente el juez debía valorar la incoherencia manifiesta en los argumentos de la demandante, la insuficiencia o nula prueba testimonial, la que solo era de oídas y luego considerar la prueba de su parte, la que si aportó suficientemente para acreditar sus alegaciones, como la existencia de un contrato a honorario regido por la Ley N°18.883 y a plazo fijo como se hizo valer en juicio. Una vez efectuado dicho análisis, el juez debía ponderar la prueba, lo que manifiestamente no se hizo en este caso, por cuanto ante la existencia de antecedentes técnicos objetivos que justificaren el proceder de la demandada, el sentenciador no tuvo por acreditadas sus alegaciones. En ese contexto, lo que correspondía, en base a la múltiple prueba presentada por su parte, era rechazar la demanda interpuesta en contra de su representada.

Señala que la infracción a las normas de la apreciación de la prueba según la sana critica, particularmente el principio de la lógica, en especial de la razón suficiente , ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que de no haber incurrido en ella, el tribunal hubiera concluido que la Municipalidad de



San Javier actuó en conformidad a Derecho, que no existió en autos despido alguno, solo término del plazo para el que la actora se encontraba contratada, que debido al carácter de la contratación a honorarios la cual fue suficientemente acreditada, no existía obligación al pago de cotizaciones previsionales, pago al que no fue condenada la Municipalidad de San Javier. Todos estos errores influyeron sustancialmente en sentencia, pues ante la errónea apreciación de la prueba el tribunal calificó como un contrato de Trabajo, en circunstancias de que no lo era.

Concluye pidiendo que se tenga por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva mencionada, a fin de que esta Corte de Apelaciones, acogiéndolo, con costas, anule la sentencia definitiva, dictándose la correspondiente sentencia de reemplazo que debe rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

**Segundo:** Que respecto del primer motivo de nulidad hecho valer por el recurrente, previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo, centrado en que la sentencia de primer grado se dictó con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la vulneración denunciada la focaliza en los artículos 1, 7, 8, 162, 163 y 168 del Código del Trabajo, artículos 3 y 4 de la Ley N° 18.883 y los artículos 3° y 4° de la Ley N° 18.695.

Cabe hacer notar que el recurso planteado es de derecho estricto, de lo que se infiere que los hechos discutidos no pueden ser revisado en la presente instancia y, además, por la naturaleza de la causal de nulidad invocada, significa que la parte demandante, implícitamente ha reconocido todos los presupuestos fácticos tenido por acreditado por el juez de la instancia.

**Tercero:** Que del examen del Considerando Quinto del fallo en cuestión, se visualiza que el sentenciador tuvo por acreditado los siguientes hechos:

1.- Que desde el 11 de junio de 2018 las partes se vincularon mediante sucesivos contratos de prestación de servicios en virtud de los cuales la demandante se obligaba a prestar para el municipio servicios como Terapeuta ocupacional en el contexto del convenio Programa Más Adultos Mayores Autovalentes en Atención Primaria, a cambio de un pago mensual que los últimos tres meses ascendía a \$1.116.608.-



2.- Con fecha 24 de junio de 2021 el municipio presentó a la demandante un nuevo contrato con vigencia desde el 01 de mayo al 31 de diciembre de 2021, procediendo luego el municipio a cambiar la primera hoja del documento modificando su duración hasta el 31 de julio de 2021, sin que desde esta última fecha se celebraran entre las partes nuevos contratos.

3.- Que el vínculo que unía a las partes se desarrolló de manera permanente y continua desde el 11 de junio de 2018 hasta el 31 de julio de 2021.

4.- Que durante la vigencia del vínculo entre las partes, la demandante desarrolló sus actividades cumpliendo horarios de trabajo, cumpliendo objetivos determinados por sus jefaturas y respondiendo a una dirección de mando.

**Cuarto:** Que los hechos descritos precedentemente son inalterables para este tribunal de alzada, de modo que el examen del vicio formal denunciado necesariamente debe estar supeditado a los presupuestos fácticos referidos.

A partir de este escenario, los razonamientos vertidos por el sentenciador en los considerandos Séptimo, Octavo, Noveno y Décimo del fallo de primer grado resultan del todo congruente para colegir que en la situación puntual de la demandante Lisset Alexandra Nograro Sanhueza y la Municipalidad de San Javier existió un vínculo de carácter laboral, por la concurrencia de los requisitos exigidos por el artículo 7° del Código del Trabajo, estimando que éste último cuerpo legal es el marco normativo por el cual se debía zanjar la relación contractual de autos.

**Quinto:** Que así las cosas, el reproche formulado por la recurrente al proceso intelectual del sentenciador para arribar a la conclusión anterior no le resta validez, ni menos presupone vulneración a las disposiciones legales enunciadas por la demandada, toda vez que la aparente relación jurídica de carácter administrativo habida entre las partes, sustentadas en contratos denominados “a honorarios”, en el campo estrictamente laboral ceden ante el principio de la realidad que se impone, cuando los hechos no están en sincronía con los instrumentos formales preexistentes.

**Sexto:** Que por la naturaleza de los conflictos jurídicos que los jueces de la República deben resolver día a día, el ejercicio de la potestad jurisdiccional cobra una relevancia mayor cuando los elementos de convicción allegados al proceso son divergentes, como acontece en la situación de autos, donde por una parte existen actos administrativos que formalmente pueden ser indiciarios de una relación jurídica



estatutaria pública, pero que se contraponen con medios probatorios que convergen en un sentido diverso.

En tal situación y en el ejercicio connatural de la jurisdicción que detenta, el juez necesariamente debe optar por algunas de las alternativas que el derecho franquea, siéndole exigible únicamente que el camino elegido se encuentre plagado de razonamientos y motivaciones que legitiman su actuar.

En la situación sub iudice, el juez de la instancia se esmera en justificar jurídicamente sus conclusiones en los fundamentos Séptimo, Octavo, Noveno y Décimo, donde de manera precisa, razonada y sustentada en disposiciones legales, logra traspasar sus argumentos para explicar los motivos por los cuales en lo resolutivo acoge la demanda laboral por despido injustificado.

**Séptimo:** Que atento a lo esgrimido precedentemente no se avizora un defecto formal en los términos denunciados por la parte recurrente que ameriten invalidar la sentencia en cuestión, en atención a que lo argumentado y lo concluidos guarda concordancia con los hechos que se probaron.

De allí entonces que es forzoso afirmar que el fallo de que se trata no incurrió en la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo.

**Octavo;** Que en lo tocante a la causal de nulidad invocada subsidiariamente, esto es, aquella prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, que tiene lugar cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a la sana crítica, tampoco se divisa configurada, toda vez que el juez de la instancia, tal como se expresó en los raciocinios que anteceden, para arribar a la convicción de acoger la demanda deducida por Lisset Alexandra Nograro Sanhuesa, se apoyó en fundamentos suficientes, armónicos entre si y, sustentado en normas y principios jurídicos que regulan la materia en conflicto, como se advierte al examinar los considerandos Séptimo, Octavo, Noveno y Décimo, de lo que se colige que cuenta con razones de la entidad exigida por el legislador para legitimar lo actuado al respecto.

Del contexto del recurso planteado se observa que el mayor



cuestionamiento en este aspecto que hace la recurrente, es la carencia de razón suficiente, empero, tal reproche no tiene su correlato con el contenido de las argumentaciones vertidas por el sentenciador.

En este mismo orden de ideas, la demandada si bien afirma en el recurso que la sentencia ha transgredido reglas de la lógica y máximas de experiencia, salvo el mencionar la falta de razón suficiente, no se explaya para precisar cuál o cuáles de los restantes principios de la lógica tradicional o de las máximas de la experiencia han sido vulneradas por el juez a quo, por lo que en estas circunstancias no es posible acoger la causal de invalidación denunciada.

**Noveno:** Que, en esta misma línea argumentativa, es útil señalar que al haberse reconocido implícitamente todos los hechos dado por acreditado por el juez, al promoverse como motivo de nulidad principal la del artículo 477 del Código del Trabajo, no es factible pretender invalidar el fallo de autos, cuestionando el proceso intelectual del sentenciador en la apreciación de los medios de prueba incorporados al juicio, habida consideración el carácter contradictorio de sendos postulados.

**Décimo:** Que conforme a lo explicitado en las reflexiones anteriores, forzoso es concluir que tampoco se configura la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, razones por las cuales el recurso de nulidad que sobre el particular ha entablado la Municipalidad de San Javier debe ser desestimado.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, a lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad laboral interpuesto por la abogada Paula Troncoso Vergara, en representación de la Municipalidad de San Javier, en contra de la sentencia definitiva dictada el 28 de febrero de 2021 en los autos laborales RIT N° O-31-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Javier.

Acordada con el **voto en contra** del abogado integrante don **Robert Morrison Munro**, quien fue de parecer de acoger el recurso de nulidad por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en virtud de los siguientes fundamentos.



1) Que la municipalidad de San Javier, es una institución pública que rige sus actuaciones en base a los principios de legalidad y juridicidad constitucionales, además de someterse a las leyes especiales que rigen sus funciones, como son la ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y la ley 18,883, sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, y por último le es aplicable la jurisprudencia y dictámenes emanados de la Contraloría General de la República.

De esa forma, la demandada y recurrente está limitada en sus atribuciones a aquello que la ley le permite, no pudiendo, válidamente, efectuar actos fuera de la normativa.

2) Que la actora fue contratada para un programa especial referido a la atención primaria de adultos mayores, desde el mes de junio de 2018 en adelante, bajo sucesivos contratos civiles de prestación de servicios, hasta que el último de ellos cumplió su plazo de vigencia el 31 de julio de 2021 y no le fueron renovados estos servicios.

3) Que la ley 18.695 señala cuáles son los fines municipales y no se encuentran allí como fines propios la atención de los adultos mayores en su condición autovalente, por ello es que se trató en este caso, de un convenio con el Servicio de Salud, donde este servicio aporta los recursos económicos al municipio para que éste ejecute esa atención a quienes viven en la comuna.

4) El Estatuto Administrativo de los funcionarios municipales, ley 18,883, señala en su artículo cuarto 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 habituales de la municipalidad, donde se procede por medio de la suscripción de un contrato civil de prestación de servicio, el que luego es aprobado por decreto municipal. En tal sentido claramente el objeto del contrato para el cual se incorpora a la actora es una función no habitual del municipio, para lo cual ésta no cuenta con recursos propios sino que se le aportan por otro servicio del Estado, cuestión que es de común ocurrencia en los entes comunales en su relación con los otros órganos públicos.



5) Consta de la causa que a la actora se le pagaba mensualmente un honorario contra la boleta respectiva, donde además se hacía una retención de impuestos, y que su labor estaba fiscalizada por otro funcionario municipal a cargo del programa, qué hacía un informe de la labor y autorizaba ese pago.

6) Es de todo lógico, que el servicio debe prestarse en un horario , pues los vecinos deben concurrir al municipio a recibir la atención de estos programas asumidos en base a los convenios respectivos por parte del ente municipal.

7) Este disidente estima que el fallo recurrido infringe la norma de la ley 18,883, en su artículo cuatro, como también lo hace respecto de la ley 18,695, Orgánica constitucional de municipalidades, ya que desconoce la legalidad de la contratación bajo la figura de un contrato civil para estas funciones que son no habituales del municipio, y donde éste más bien concurre prestando su infraestructura en base a un convenio con otro servicio público y de esa manera satisfacer necesidades de la comuna.

8) Es obvio también que el prestador del servicio está sujeto e instrucciones, pues en su condición de receptor de fondos públicos, debe cumplir diversas normativas administrativas, legales y funcionarias del ente en que se encuentra; él no está en una libertad absoluta para hacer lo que le parezca, debe someterse a un programa de actividades, dentro de un horario, y bajo la orientación de la dirección municipal que corresponde.

9) Asimismo se estableció, que en cada pago de honorarios mensuales se efectuaron los descuentos porcentuales de impuesto al trabajo por honorarios, los que la prestadora del servicio debió declarar en el formulario 22, anualmente como parte de sus rentas, lo que le dio derecho a la devolución de los mismos.

10) El contrato civil de prestación de servicios es parte de nuestra legislación y está contemplada en los artículos 2006 y siguientes del Código Civil por lo que es un contrato plenamente legal, y que en el ámbito público municipal está reconocido y donde se facultan a las corporaciones municipales para efectuarlo en casos muy específicos que las leyes señalan. Estos servidores a



honorarios son una de las clases de prestadores de servicios en los municipios, las otras son los funcionarios titulares de planta, como también existe la posibilidad del contrato individual de trabajo, para labores transitorias o de temporada.

11) Todo lo anterior hace, que este disidente estime que el fallo de 28 de febrero de 2021 dictado los autos laborales RIT 0- 31- 2021 del juzgado de letras de trabajo de San Javier incurra en la causal de nulidad contenida en el artículo 477 del Código de Trabajo sobre infracción de ley, estimándose infringidas las normas legales ya indicadas, lo que además ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

No se condena en costas a la parte recurrentes, por haber tenido motivos plausibles para actuar.

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.-

Rol N° 201-2022.- Laboral.-

Redacción del Ministro don **Moisés Muñoz Concha**, y del voto de minoría su autor.

Se deja constancia que no firma el abogado integrante don Robert Morrison Munro, sin perjuicio de haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por estar ausente.



Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Talca integrada por Ministro Moises Olivero Muñoz C. y Fiscal Judicial Gonzalo Enrique Perez C. Talca, trece de mayo de dos mil veintidós.

En Talca, a trece de mayo 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 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>