

En Rancagua, a treinta y uno de marzo del año dos mil veintiuno.

VISTOS:

En causa RIT O-40-2020 Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, en procedimiento de aplicación general, caratulados “BENAVIDES con SERVICIO DE SALUD DE O’HIGGINS”, se dictó sentencia con fecha 27 de noviembre del año 2020, pronunciada por Pablo Vergara Lillo, juez titular, que acogió parcialmente la demanda por declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales adeudadas, declarando el derecho a la indemnización sustitutiva del aviso previo, feriado legal correspondiente al periodo del 16 de abril de 2018, hasta el 31 de diciembre de 2018 y pago de cotizaciones previsionales del 16 de abril de 2018, hasta el 31 de diciembre de 2019.

En contra de dicho fallo, recurrió de nulidad el abogado MAURICIO ORTEGA BERRÍOS, en representación de la parte demandante doña Marcela Esther Benavides Bastias, quien discrepa de la resolución de primer grado, al entender que el contrato objeto de la Litis es de duración indefinida. Apoya su pretensión de nulidad en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse incurrido en infracción de las leyes que han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo; dividiendo la causal, primero alegando la infracción del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo en relación con los artículos 7, 8, 162 inc.1° y 2° y el artículo 168 del mismo Código. Y, seguidamente, alegando la infracción del artículo 162 del Código del Trabajo en relación con los artículos 1° y 58 inc. 1° del mismo Código y de los artículos 17 y 19 del Decreto Ley 3.500. En subsidio, viene alegando la causal del artículo 478 c) del Código del Trabajo, es decir, “Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del inferior”.

Por otra parte, doña Bárbara Donoso Ríos, abogada, en representación del Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O’Higgins, por la parte demandada, considera que no existe entre las partes un contrato de trabajo susceptible de ser protegido por el Código Laboral, atendido a lo cual, por su parte, recurre de nulidad, fundada en la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 1°, 3°



letra a) y b), 7º, 8º, todos del Código del Trabajo, artículo 11º de la Ley 18.834, artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República y artículo 1.545, 2.006 y siguientes del Código Civil, esto es haber sido la sentencia dictada con infracción de ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Consta de la carpeta virtual que, por resolución de fecha 10 y 11 de diciembre del año 2020, se declararon admisibles los recursos interpuestos por la demandante y la demandada respectivamente, procediéndose a la vista de ambos el día 10 de marzo del año en curso.

OIDO A LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

I.- EN CUANTO AL RECURSO DEL DEMANDANTE:

PRIMERO: Que, se expuso por el recurrente, que la sentencia impugnada acogió parcialmente la demanda interpuesta por doña Marcela Benavides en contra del Hospital, declarando la existencia de una relación laboral y haciendo procedentes las prestaciones siguientes: indemnización sustitutiva de aviso previo, feriado legal correspondiente al periodo de 16 de abril hasta 31 de diciembre de 2018 y pago de cotizaciones previsionales por todo el período trabajado, es decir, desde el 16 de abril de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Además, precisa, que constituye un hecho de la causa, que las labores que prestó la actora para el Hospital, se desarrollaron bajo subordinación y dependencia. Ante lo expuesto, considera que logró acreditar, que en la especie no era posible aplicar el artículo 11 de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, porque esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales del Órgano de la Administración del Estado o de cometidos específicos y que las labores se realicen por profesionales, técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, lo que no ocurrió en el caso, ya que la demandante desempeñó labores que por su naturaleza no son accidentales y son habituales en el Hospital, las que desarrolló bajo subordinación y dependencia, lo que se evidencia con la sola constatación de la extensión de las mismas funciones.

Continúa señalando que, en consecuencia, acorde con la normativa vigente, la premisa está constituida por la aplicación del Código del Trabajo



a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, entendiendo por laboral, en general, a aquellas que reúnan las características que se derivan de la definición del contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código citado, es decir, aquella relación en la que concurren la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y el pago de una remuneración por dicha prestación, siendo la existencia de la subordinación y dependencia el elemento esencial y mayormente determinante y caracterizador de una relación de este tipo. Para sostener su tesis, cita jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, y para terminar indica que no comparte lo razonado por el sentenciador respecto a calificar la situación contractual como una de plazo fijo por cuanto la norma general es que las relaciones laborales sean de índole indefinida. Tampoco es compartido el razonamiento relativo a la nulidad del despido.

En primer término, deduce como causal principal, la del artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse incurrido en infracción de las leyes que han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo; Al respecto divide la causal en varios capítulos; 1) Primero alegó la infracción del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo en relación con los artículos 7, 8, 162 inc.1° y 2° y el artículo 168 del mismo Código; y, seguidamente, alega la infracción del artículo 162 del Código del Trabajo en relación con los artículos 1° y 58 inc. 1° del mismo Código y de los artículos 17 y 19 del Decreto Ley 3.500.

Respecto de la causal del artículo 477 del código del trabajo, por haberse Incurrido en infracción de las leyes que han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo: 1) Infracción del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo en relación con los artículos 7, 8, 162 inc. 1° y 2° y el artículo 168 del mismo Código. Señala que existen diversas hipótesis para efectos de poner término al contrato de trabajo. Entre éstas se encuentra la hipótesis del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo relativa al vencimiento del plazo convenido en el contrato. A su vez, recuerda que uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo es aquel que versa sobre la estabilidad laboral, lo que implica, entre varias consecuencias, que el



empleador sólo puede dar término a la relación laboral por una de las causales que consagra la ley, y, por otro lado, la regla general en la contratación laboral es que esta sea a un plazo indefinido, citando jurisprudencia al efecto, del fallo citado concluye que la regla general en la contratación laboral es aquella que dice relación con una contratación indefinida en el sentido que el legislador beneficia la estabilidad en el empleo por sobre otros elementos. Por lo que, si existe una tarea que el empleador habitualmente realiza es posible subsumir la relación contractual a una de índole indefinida y no como una sujeta a plazo más allá de las distintas denominaciones o formalidades que las partes hubiesen pactado, por cuanto lo que prima es la realidad de la contratación.

Además, señala que en lo que respecta al fallo de marras, la sentencia cuya nulidad se pretende infringe los artículos 159 N°4 por cuanto realiza una interpretación impropia de la normativa en comento.

Prosigue añadiendo que, el sentenciador establece que las funciones de la actora son habituales de la institución. Precisamente, doña Marcela Benavides se desempeñaba como psicóloga en el Hospital de Litueche, labor que permanentemente se realiza en dicha institución según se logró acreditar en la sentencia de marras (considerando Octavo). Luego, concluye también el sentenciador, que no se trataba de una función susceptible de calificar como un cometido específico según la norma del art. 11 de la ley 18.834 “porque ella realizaba una diversidad de funciones de su profesión como es la atención de pacientes, evaluaciones, diagnósticos, visitas domiciliarias, talleres, informes, apoyo labores administrativas, es decir, la demandante realizaba una actividad normal y común y corriente de una profesional de la psicología en un hospital, no existe ningún cometido específico, como podría haber sido contratada para desarrollar un taller en una tiempo determinado, acá se observa que realiza una multiplicidad de funciones y como se dijo habituales de un profesional psicólogo que trabaja en un hospital”. Dicho lo anterior, y en atención al citado fallado N° 29.043-2019 de fecha 27 de noviembre de 2020 de la Excm. Corte Suprema, señala que los hechos del caso de marras se ven contenidos en situaciones similares a dicho caso, en el sentido que la actora ha



desempeñado una labor habitual en el Hospital de Litueche y que el Servicio constantemente requiere de personal que atienda dicha situación.

En apoyo de su pretensión considera que la habitualidad de la labor que desempeñaba la demandante hay que entenderla relacionada con el principio de estabilidad en el empleo y, por tanto, por mucho que se hubiera pactado que el contrato de trabajo terminaría el día 31 de diciembre lo cierto es que la labor en cuestión requeriría de la atención de la demandada con posterioridad.

Agrega, además, que formalmente existió una primera contratación que se continuó con otra al término de la misma

Argumenta que yerra el juez de la instancia al señalar que el término de la contratación fue por el cumplimiento del plazo estipulado, en circunstancias que se comprende que la regla general en las contrataciones es aquella de naturaleza indefinida.

Estima que en el presente caso nos encontramos ante una infracción del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo por falsa aplicación de ley, al aplicada la presente norma a una circunstancia que el legislador previo de manera excepcional, lo que resulta coincidente con el principio de primacía de la realidad, por cuanto lo que realmente se ha probado es una contratación de índole laboral desde el 16 de abril de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, y no lo que formalmente consta en los documentos, es decir, dos contratos a plazo fijo. A su juicio se infringen los arts. 7° y 8°, y el artículo 162 del Código del Trabajo inc.1, 2 y 3 que señalan las formalidades para efectos de poner término al contrato de trabajo empleando las causales que indica el artículo 159 N°4.

Por todo lo expuesto, estima que el juez de primer grado debió entender que no se ha invocado causal legal válida, para efecto de poner término al contrato de trabajo, siendo así procedente la declaración de un despido injustificado en virtud del art. 168 del Código del ramo y, por tanto, se infringe dicho artículo por falsa aplicación de ley al no ser aplicado a un caso cuya aplicación ameritaba.

Por último, alega la infracción del artículo 162 del Código del Trabajo en relación con los artículos 1° y 58 inc. 1° del mismo Código y de los



artículos 17 y 19 del Decreto Ley 3.500. Señala que, de una correlación de los artículos 58 inc. 1º del Código del Trabajo y 17 y 19 del Decreto Ley 3.500, es obligación del empleador retener y pagar las cotizaciones previsionales del trabajador. Consecuentemente, el no pago de éstas cotizaciones trae aparejado un detrimento al trabajador que el legislador ha tratado de evitar estableciendo una serie de sanciones al empleador que incumple o se comporta negligentemente con el pago previsional, siendo la que amerita en el presente caso la del artículo 162 del Código del Trabajo.

De lo señalado por el demandante, resulta entonces que, del incumplimiento de la obligación de pagar cotizaciones previsionales, y otras cuestiones formales, conduce necesariamente a que se condene al empleador a pagar la sanción de nulidad del despido.

SEGUNDO: Que, en lo concerniente a la causal impetrada de manera principal, cabe tener presente que el artículo 477 del Código del Trabajo preceptúa que tratándose de sentencias definitivas, solo será procedente el recurso de nulidad cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieran infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Es decir, dos tipos de infracciones autorizan la interposición del recurso, el primero dice relación con la vulneración de derechos o garantías constitucionales durante la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia; y el segundo está referido a la infracción de normas sustantivas en el fallo lo que, en este último caso, importa una aceptación de los hechos e impide a esta Corte alterar los que se dieron por establecidos por el juez laboral.

TERCERO: Que, en cuanto al primer acápite de esta causal, relativo a la calificación jurídica de la naturaleza del vínculo laboral, cabe recordar, como se dijo en lo que precede, que esta Corte se encuentra impedida de alterar los hechos que se dieron por establecidos y ponderados legalmente por el juez laboral, los que, en lo que interesa al recurso, corresponde a los fijados en el considerando VIGÉSIMO del fallo recurrido, donde se consignó que la relación laboral se extendió desde el 16 de abril de 2018 en



forma continuada hasta el 31 de diciembre de 2019, en virtud de dos contratos a plazo, siendo contratada la actora como psicóloga para prestar servicios en el Hospital de Litueche, con jornada laboral de lunes a viernes y con una remuneración mensual en los términos expresados.

Ahora bien, la pretensión del recurrente en torno a que se reconozca el carácter de indefinido a la relación laboral, se basa en que la regla general es que los contratos de trabajo tengan el carácter de indefinidos, atendido el principio de la estabilidad en el empleo y en que las labores desarrolladas por la demandante tenían el carácter de habituales.

Sobre lo anterior, cabe señalar que tales alegaciones resultan insuficientes para demostrar que el juez del grado incurrió en algún error de derecho al calificar que la relación laboral declarada mediante la sentencia era la de un contrato a plazo, por cuanto de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República y a lo resuelto por la Excm. Corte Suprema, no obstante que el sentenciador ha declarado que la vinculación entre el respectivo funcionario y la Administración fue de naturaleza laboral y no estatutaria, la confianza legítima de que su contratación sería renovada sólo surge a partir de dos renovaciones sucesivas, lo que no se cumple en la especie, lo que desde luego obsta a que la contratación de la actora se haya transformado en definitiva.

CUARTO: Que, por lo demás, el demandante no aportó antecedentes que condujeran a la convicción de que se trataría de un contrato indefinido, compartiendo esta Corte la calificación fáctica y normativa efectuada por el juez del grado, en el sentido que estamos en frente a un contrato de plazo fijo, por lo que a este respecto, la causal invocada no puede ser acogida.

QUINTO: Que, tampoco prosperará la causal del artículo 477, en cuanto se postula la infracción del artículo 162 del Código del Trabajo en relación con los artículos 1º y 58 inc. 1º del mismo Código y de los artículos 17 y 19 del Decreto Ley 3.500, puesto que, tal como lo señala el sentenciador en el considerando VIGÉSIMO QUINTO de su sentencia, no procede aplicar esta sanción en contra de los entes públicos, por la imposibilidad de poder convalidar el despido.



A lo dicho cabe agregar que si bien la jurisprudencia de nuestro máximo tribunal es clara en cuanto a sostener la procedencia de la punición que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo cuando es la sentencia del grado la que reconoce la existencia de la relación laboral, atendida su evidente naturaleza declarativa, la misma Corte Suprema ha dicho que en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público - cuya es la situación de la especie-, que se vinculó con el trabajador afincado en una norma estatutaria, tratándose en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1º de la ley 18.575, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

Por ello, se ha dicho que: “la aplicación en estos casos de la sanción en referencia se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido” (Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol 129-2018).

SEXTO: Que, en lo concerniente a la causal impetrada por el demandante, en subsidio de las anteriores, contemplada en el literal c) del artículo 478 del Código del trabajo, esto es: “cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”, será también desestimada, puesto que esta causal se estructura sobre la base de las mismas consideraciones expresadas al invocar la del artículo 477 en relación con el artículo 159 N°4, las que ya fueron desestimadas por esta Corte. En consideración a ello, tal como se expuso previamente la correcta calificación efectuada por el



juzgador de primer grado del contrato sublite impide dar curso a la pretensión del actor que busca encontrar una nueva manera de impugnar la calificación jurídica que ya se consagró.

SÉPTIMO: Que, en armonía con lo razonado en las consideraciones que preceden, corresponde desestimar el recurso interpuesto por la demandante.

II.- EN CUANTO AL RECURSO DEDUCIDO POR LA DEMANDADA:

OCTAVO: Que, esgrime la demandada, la improcedencia de las prestaciones laborales que se reclaman en la demanda, como asimismo las bases de cálculo y montos consideradas en éstas, el pago de las cotizaciones previsionales devengadas y la nulidad del despido. Considera, que el sentenciador ha cometido un error al interpretar que la prueba rendida por la demandante sea suficiente para concluir que entre las partes existió una relación laboral en los términos pretendidos, puesto que ha su juicio se ha sido acreditado que la demandante únicamente prestó servicios para la demandada desde el día 16 de abril de 2018 al 31 de diciembre de 2019 a través de dos contratos de prestación de servicios a plazo.

Deduce su recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 1º, 3º letra a) y b), 7º, 8º, todos del Código del Trabajo, artículo 11º de la Ley 18.834, artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República y artículo 1.545, 2.006 y siguientes del Código Civil, esto es, haber sido la sentencia dictada con infracción de ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

A su juicio la infracción del tribunal aparece reflejada en los considerando Décimo y siguientes de la sentencia impugnada, ya que el sentenciador declaró la existencia de una relación de naturaleza laboral entre la actora y el Servicio de Salud O'Higgins, resultando aplicables las disposiciones del Código del Trabajo, conclusión que no resulta jurídicamente correcta e infringe la ley, influyendo sustancialmente en lo dispositivo del fallo, centralmente porque se trata de una vinculación que no se encuentra regulada por las normas del Código del Trabajo, por expresa disposición del artículo 1º de dicho cuerpo legal, en relación con lo



dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 18.834, que aprobó el Estatuto Administrativo.

Continúa precisando que según dispone expresamente el inciso 2° del artículo 1° del Código del Trabajo, las normas de dicho Código "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" y, en el caso de autos, dicho estatuto especial a diferencia de lo que se sostiene en el fallo objeto de este recurso es el contemplado en el artículo 11° de la Ley 18.834 y no el del Código del Trabajo.

Prosigue señalando que resulta posible concluir que la labor que desempeñó la demandante de autos no se encuadra en una relación laboral propia del contrato definido por el artículo 7° del Código del Trabajo, porque sus normas no rigen en el Servicio de Salud O'Higgins, ni en otros organismos de la Administración del Estado, sino en las materias o aspectos no previstos en la normativa administrativa que a ellos les rigen.

Esgrime que conforme a dichos preceptos legales resulta que la relación entre la demandante y el Servicio de Salud O'Higgins, está sometida a normas de orden estatutario y, precisamente, en este contexto dicho servicio se ciñó a la normativa del artículo 11 de la ley N°18.834, para contratar los servicios del demandante, dado que ese estatuto le faculta expresamente para la contratación de personal bajo honorarios y no de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo. En su concepto, se acreditó la contratación de la actora en calidad de Psicóloga para un programa determinado, tal es el Programa de la Unidad de Salud Mental del Hospital de Litueche por 1 año 8 meses. Así, dichos servicios fueron esencialmente transitorios, lo que se demuestra en los Convenios celebrados en el año 2018 por un periodo de meses y en el año 2019 por todo el año. Continuando con su argumentación sostiene que las personas que desempeñan estos servicios deben ser profesionales, técnicos o contratados en calidad de expertos, lo que en este caso ocurre con la demandante, que



fue contratada en su calidad de experta, lo que implicó que sus servicios fueron desarrollados sin subordinación o dependencia de jefatura alguna del Hospital de Litueche. Confirma lo que expone, a su parecer, el hecho que la contratación se haya dispuesto por resolución de la autoridad competente.

A mayor abundamiento señala, el hecho que los servicios ejecutados por la actora podrían ser indiciarios de la existencia de un vínculo laboral no significa que estos configuran una relación laboral sometida al artículo 7 del Código del Trabajo, porque las referidas condiciones de igual modo pueden pactarse para el cumplimiento de un contrato a honorarios de prestación de servicios en la Administración del Estado para la ejecución de cometidos específicos, en virtud de lo que establece el tantas veces citado 11° de la Ley N° 18.834.

En cuanto a los hechos expone que si bien la actora debía cumplir horarios y marcar su asistencia mediante reloj control, y dichas circunstancias según lo establecido por el tribunal a quo podrían tener matices de liberalidad, a la luz de los antecedentes que obran en la causa en relación a las condiciones en que fue contratada la actora, especialmente en cuanto a la estrecha y necesaria vinculación entre servicios por ella prestados y los programas requeridos por el Ministerio de Salud e impartidos por el Hospital de Litueche, éstos no constituyen una manifestación de la existencia de una relación laboral, sino que aparecen más como medidas tendientes a regular la correcta y oportuna ejecución de los servicios a prestar por la actora, siempre en el contexto de los servicios prestados por ésta, situación absolutamente normal y necesaria para los efectos de organizar la prestación de servicios por parte de quien dirige y controla la ejecución y el desarrollo de los servicios prestados en la Unidad de Salud Mental del Hospital.

Prosigue citando jurisprudencia, y señala que en el caso de autos sólo cabe rechazar el atentado a la ley del contrato que ha proferido la sentencia de autos, al extrapolar consideraciones propias de los trabajadores del sector privado a personas que se vincularon con el Servicio de Salud conforme a normas aceptadas por ambas partes, mediante contratos de honorarios suscritos por las partes. La contratación de personal sujeto al Código del



Trabajo no es posible para el Servicio de Salud O'Higgins, motivo por el cual hacerlo, implicaría trasgredir normas constitucionales que regulan la competencia y ámbito de actuación de los órganos públicos y que se encuentran contempladas en los artículos 6º y 7º de la Carta Fundamental. En definitiva, las prestaciones a honorarios, por expresa disposición del artículo 11 del Estatuto Administrativo, se rigen en primer lugar por las reglas fijadas en el respectivo contrato a honorarios conforme la ley N°18.834 y, en subsidio, por las normas del Código Civil (artículos 2.006 y siguientes), particularmente, las normas sobre arriendo de servicios inmateriales, contenidas en el Párrafo 9 del Título XXVI del libro IV. Desconocer lo anterior y afirmar que el contrato de prestación de honorarios no puede ser el estatuto especial que regula la relación entre el actor y el Servicio de Salud O'Higgins, significa desatender el artículo 1545 del Código Civil, conforme el cual, el contrato es ley para las partes.

La parte demandada considera que al resolver la sentencia que se trata de un contrato de origen laboral y obligarla al pago de prestaciones de ese origen ha cometido una omisión grave al derecho y constituye un vicio, puesto que se trató de una simple prestación de servicios, todo lo cual produce una alteración de lo realmente pactado y un encarecimiento injusto de la contratación en su perjuicio.

Finamente, considera que de no haberse producido la infracción de las normas citadas, y que influyen en lo dispositivo del fallo, necesariamente la sentenciadora hubiese concluido que las funciones que prestó la actora, fueron asociadas a los servicios específicos prestados en la Unidad de Salud Mental del Hospital de Litueche a través el convenio suscrito con el Servicio de Salud, conforme la modalidad de contratación jurídica de un contrato de honorarios, con las consecuencias que de ello se deriva.

NOVENO: Que, como se dijo en el considerando SEGUNDO de este fallo, y en lo que interesa al recurso, en el considerando OCTAVO y siguientes de la sentencia recurrida, se dio por establecido que la demandante atendía pacientes dentro del hospital, sin que el demandado haya podido demostrar que lo estuviese haciendo a nombre propio, lo que unido a los demás antecedentes reveladores de una relación laboral y no



contradichos de contrario, por ejemplo, que los servicios se prestaban dentro del hospital con el uso de su infraestructura y sistemas, a través de un sistema de horario que implicada el cumplimiento de horas específicas de entrada y salida, significativas de una jornada laboral, es correcta la evaluación efectuada por el juez de primer grado, de manera que no se encuentra yerro jurídico que pueda afectar sustancialmente lo dispositivo del fallo y en consecuencia la validez de la sentencia que en estos momentos se revisa.

DÉCIMO: Que, en particular, es del caso recordar que la causal de infracción de ley ésta busca corregir el recto sentido, alcance y aplicación de las disposiciones legales pertinentes, que tengan el carácter de decisorio litis, para lo cual se exige el reconocimiento y aceptación de los hechos por parte del recurrente, tal como han sido determinados en el fallo, los que, en consecuencia, no pueden ser alterados o modificados por esta Corte.

De este modo, “si el recurso desarrolla la infracción de ley a partir de hechos que no se tuvieron por acreditados en la sentencia o en torno a hechos distintos de aquellos que se han dado por establecidos en el mismo fallo o considerando hechos que no forman parte de los fijados en la resolución impugnada, tal arbitrio estará destinado a su rechazo” (Astudillo C., Omar; “El Recurso de Nulidad Laboral”, Thomson Reuters, año 2012, pág. 77).

Lo dicho precedentemente resulta determinante para resolver el presente recurso, por cuanto las infracciones de ley que denuncia el recurso se estructuran en base a supuestos fácticos diversos e incluso contrarios a los fijados por la juez a quo, lo que desde ya justifica el rechazo de la causal en estudio.

UNDÉCIMO: Que, en efecto, la demandada sostiene que no era posible aplicar las normas del Código del Trabajo, por cuanto la vinculación del demandante con la Administración del Estado se regía por un contrato de honorarios, celebrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto Administrativo. Sin embargo, olvida el impugnante que el sentenciador de la instancia calificó como laboral la relación existente entre la actora y el órgano del Estado, tras dar por acreditado, por una



parte, que el actor no cumplía una “prestación de servicios para cometidos específicos” (considerando décimo) y, por otra, que se dan todos y cada uno de los elementos de la prestación de servicios bajo dependencia y subordinación, conforme se detalla en los motivos undécimo a décimo noveno de la sentencia.

De este modo, resulta patente que la pretendida aplicación del artículo 11 del Estatuto Administrativo, no puede desvincularse de los hechos establecidos en la sentencia, en particular, de lo razonado en las motivaciones ya señaladas, por lo que al no haberse establecido en el fallo recurrido el presupuesto de hecho que haría aplicable el contrato a honorarios, cual es el prestar servicios para cometidos específicos, sin los elementos propios de una relación laboral, no es posible concluir que existió una errónea aplicación del derecho de las normas denunciadas en el recurso.

DUODÉCIMO: Que, a lo dicho cabe agregar, tal como lo ha resuelto de manera reiterada la Excma. Corte Suprema, que “si una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado bajo la modalidad contemplada en el artículo 11 de la Ley N° 18.834, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque, como se dijo, el Código del Trabajo constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna” (Sentencia C.S. de 7 de octubre de 2019, Rol 3947-2019).



Ello es precisamente lo que ocurre en la especie, pues el juez del grado ha dado por establecido que a pesar de que la actora fue contratada bajo la modalidad de honorarios, en la práctica prestó un servicio que no cumple con tales características específicas, sino que satisface los supuestos fácticos propios de una relación laboral, todo lo cual descarta la errónea aplicación del artículo 11 de la Ley N° 18.834, como también la de los artículos citados del Código del Trabajo.

DECIMOTERCERO: Que, en función de lo expuesto, corresponde desestimar el recurso interpuesto por la parte demandada.

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 RECHAZAN**, los recursos de nulidad deducidos por el abogado Mauricio Ortega Berrios, en representación de la parte demandante doña Marcela Esther Benavides Bastías y por la abogada Bárbara Donoso Ríos, en representación de la parte demandada Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, en contra de la sentencia de 27 de noviembre del año 2020, pronunciada por Pablo Vergara Lillo, juez de Letras del Trabajo de Rancagua, declarándose que dicho fallo no es nulo.

Regístrese, comuníquese y archívese, en su oportunidad.

Redactada por el abogado integrante Sr. Marco Arellano Quiroz.

Rol Corte 515-2020 Nulidad laboral



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Rancagua integrada por los Ministros (as) Pedro Salvador Jesus Caro R., Michel Anthony Gonzalez C. y Abogado Integrante Marco Antonio Arellano Q. Rancagua, treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno.

En Rancagua, a treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

