

CA de Santiago

Santiago, seis de julio de dos mil veintidós.

**Vistos:**

Ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se substanciaron estos autos RIT N° T-481-2020, caratulados “Cáceres con Hospital Militar de Santiago”, sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido; en subsidio, existencia relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones.

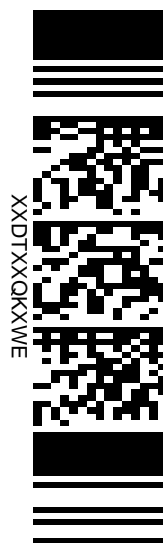
Por sentencia, de ocho de julio de dos mil veintiuno, se rechazó tanto la acción principal de tutela, como las subsidiarias de existencia de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones, en todas sus partes, sin costas.

Contra este fallo y, en específico por haber rechazado las acciones subsidiarias al negar la existencia de vínculo laboral entre las partes, la demandante interpuso recurso de nulidad, fundado en cuatro causales, una en subsidio de la otra, correspondientes a: (i) la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por omisión en la sentencia del requisito del artículo 459 N°4 del mismo cuerpo legal; (ii) en subsidio, invoca la causal del artículo 478 letra b) del Código indicado; (iii) en subsidio la del artículo 478 letra e) afirmando que el fallo se extendió a puntos no sometidos a la decisión del tribunal; (iv) y en subsidio, la del artículo 477 del Código del ramo, aseverando que la sentencia infringió el artículo 5 del mismo cuerpo legal.

Declarado admisible el recurso, se procedió a la vista del mismo, oportunidad a la que asistieron los abogados de ambas partes y fueron escuchados sus alegatos por video conferencia.

**Considerando:**

**Primero:** En cuanto a la primera causal, contenida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, indica que la sentencia ha omitido efectuar un análisis de toda la prueba rendida en el procedimiento, afirmando que no fueron considerados la copia del contrato de trabajo que el actor suscribió con el Hospital Militar el 16 de febrero de 2004 y el anexo de contrato de 31 de enero de 2008.



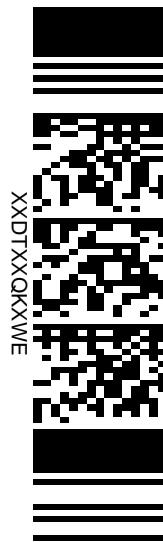
Refiere que estos documentos constan en juicio, sin que el demandado los objetara, indicándose en ambos, en términos claros y precisos, que el vínculo contractual entre las partes es laboral, regido por el Código del Trabajo, y no uno estatutario “*a contrata*” como pretendió el demandado.

En cuanto al contrato, especifica que el mismo denomina al demandante como trabajador e indica que el contrato se celebra en conformidad a las prescripciones de la Ley N° 18.476 (que autoriza la contratación de trabajadores sujetos al Código del Trabajo) y a las normas del Código del Trabajo. Luego, la cláusula segunda de este contrato menciona las normas del Código del Trabajo para indicar la jornada de trabajo a que estaba afecto el demandante, y la séptima y décimo cuarta hablan de la causal de término del contrato, del incumplimiento grave, prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y de la indicada en el artículo 159 N°6 del referido código, respectivamente. Por su parte, sostiene que el anexo de contrato, de 31 de enero de 2008, reitera la naturaleza laboral del vínculo contractual.

De esta forma, considera que de haberse tomado en cuenta estas probanzas se habría concluido necesariamente que existió una relación laboral entre las partes.

En otras argumentaciones, hace presente que la sentenciadora, para descartar el vínculo laboral, se limitó a ponderar la Resolución N°437, de 12 de agosto de 2009, incorporada en el juicio, la cual, de manera retroactiva, indica la contratación del actor mediante la modalidad “*a contrata*” a partir del 01 de junio del mismo año. Sin embargo, esta resolución no fue informada al demandante, ni menos fue aceptada por él, sin incorporarse al juicio alguna notificación o antecedente que acredite su aceptación. En consecuencia, esta resolución no tuvo el mérito de poner término a la relación laboral que el actor mantenía con el Hospital desde el 16 de febrero de 2004.

A mayor abundamiento, menciona que la demandada afirmó en todo momento en su contestación, que la relación entre las partes fue a contrata y regida por el Estatuto Administrativo, considerando que la tesis de la juez



respecto al término de la relación laboral y el posterior inicio de una relación estatutaria “*a contrata*”, es ajena a la teoría del caso que propuso el demandado y, en esta línea, es una teoría novedosa que incorporó el tribunal a quo en su sentencia.

**Segundo:** Como causal subsidiaria, invoca la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, señalando que la sentencia ha cometido infracción a las normas de valoración de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, al estimar que, conforme la Resolución N°437 de 12 de agosto de 2009, la relación entre las partes ha de ser considerada como estatutaria. Pero tal resolución jamás fue notificada ni aceptada por el demandante, haciendo presente que este se encontraba contratado, por vínculo de naturaleza laboral, desde el 16 de febrero de 2004, sin que la resolución que desconoce por lo demás haya puesto término al contrato de trabajo, limitándose sólo a autorizar su contratación mediante un estatuto distinto y de muy inferior protección a sus derechos.

Estima que la sentenciadora incurrió en un error lógico de identidad al interpretar que la mencionada Resolución N°437 tuvo el mérito de poner fin al vínculo de subordinación y dependencia entre las partes, teniendo tal vicio influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, por cuanto por medio de este se tuvo terminada la relación laboral, conllevando al rechazo de la demanda subsidiaria.

**Tercero:** En subsidio, interpone la causal del artículo 478 letra e) del Código Laboral, por extra petita, aseverando que el fallo se extendió a puntos no sometidos a su decisión, al estimar que hubo un vínculo laboral que concluyó en 2009, por medio de la Resolución N° 437, iniciando una relación estatutaria a contrata. Tal conclusión no puede extraerse de la teoría del caso de la demandada, al no estar planteada por las partes.

Expone que la demandada en su contestación se limitó a negar una relación laboral entre las partes, afirmando que el vínculo con el demandante siempre fue de naturaleza estatutaria a contrata. De esta forma, el razonamiento de la juez corresponde a una nueva teoría del caso, ajena a la discusión de las partes, que implica la concreción de este vicio, el cual tuvo influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, al permitir descartar la



relación laboral alegada, rechazando la acción subsidiaria.

**Cuarto:** Como última causal y en subsidio de las demás interpuestas, invoca el artículo 477, por infracción de ley, sosteniendo que la sentencia ha infringido el artículo 5 inciso 2º del Código del Trabajo. La funda, indicando que el tribunal a quo resolvió que el vínculo de las partes, en un principio constituyó una relación laboral regida por el Código del Trabajo, para luego a contar de junio de 2009 terminar, para iniciar una relación estatutaria a contrata.

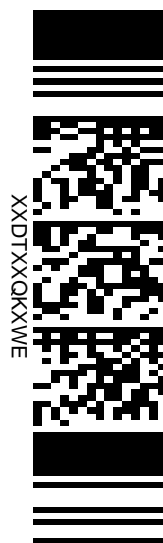
Sostiene que para tal conclusión la juez no fijó una fecha exacta del término de la relación laboral que inició el 16 de febrero de 2004, ni tampoco determinó la causal de término del contrato de trabajo, resolviendo simplemente que el vínculo derivó en otro de naturaleza mucho más precaria, excluyendo al actor del principio protector del Código del Trabajo, a partir de la mera decisión del demandado de emitir la Resolución N° 37, que autoriza su contratación y lo hace perder todos sus derechos laborales. Esta decisión constituye una infracción manifiesta al inciso segundo del artículo 5º del Código del Trabajo, ya que el tribunal a quo aceptó una supuesta renuncia a los derechos laborales del demandante, vigentes desde el 16 de febrero de 2004, sin que hubiese operado el término efectivo de la relación laboral, ni su real aquiescencia.

**Quinto:** Que respecto de la causal principal, se debe tener presente -en relación a la acción subsidiaria-, que fueron hechos acreditados en la sentencia, en lo que interesa al recurso, los siguientes:

a) Que el demandante prestó servicios en el Hospital Militar desde el 16 de febrero del 2004 hasta el 31 de diciembre de 2019 (motivo 3º del fallo en alzada).

b) Por resolución DPR II/1 (R) N°437 de 12 de agosto de 2009 se dispuso la contratación del actor hasta el 31 de diciembre de 2009, como personal a contrata (motivo 4º).

c) Por resolución DRRHH DPE (R) N°1000/36642, de fecha 13 de noviembre de 2019, se dispuso la no renovación de la contrata del demandante, por lo ésta termina a partir del 31 de diciembre de 2019, fecha hasta la cual su relación con la denunciada se mantuvo (motivo 9º).



**Sexto:** Que el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo señala que *“El recurso de nulidad procederá, además: e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda...”* Por su parte, el N°4 del artículo 459 del mismo texto legal refiere 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”*.

**Séptimo:** Al respecto, cabe tener presente que la omisión a que se refiere la ley cuando se deja de considerar o valorar un medio probatorio implica que éste debe tener un carácter decisivo, que justamente la decisión puede cambiar merced a la consideración de esa prueba omitida y sucede que en este caso lo alegado por el recurrente es que tanto el contrato de trabajo como el anexo respectivo no fueron analizados por la sentenciadora.

En la especie consta que la jueza a quo rechazó la demanda subsidiaria por los motivos expuestos en el considerando 12° del fallo impugnado, señalando para ese fin lo que se transcribe a continuación: *“... es posible inferir que el propio actor reconoce y admite que el vínculo que lo unió era de naturaleza estatutaria, y no laboral como sostiene en su demanda subsidiaria, no es admisible sostener reconocerse en una calidad y luego en subsidio modificar sus dichos, siendo aquello suficiente para estimar que el vínculo que lo unía con a la demandada era de naturaleza estatutaria, que ahora bien sin perjuicio de aquello, de la documental incorporada por la demandada, es posible inferir que si bien el actor se vinculó en primer término por un contrato de trabajo, a lo menos desde el 1 de junio de 2009, fue contrata en calidad de contrata, como da cuenta la resolución n°437 del 12 de agosto de 2019, vínculo que como reconoce el propio actor fue renovada a o a año, calidad que también se reitera en toda y cada una de las liquidaciones incorporadas por la demandada, en las que además se indica que el grado del demandante era en la escala el 13”*. Concluye así que el vínculo que unió a las partes de este juicio es de naturaleza estatutaria y no laboral como sostiene el actor, motivo por el que rechaza la demanda deducida en subsidio.



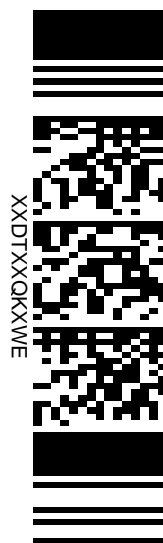
**Octavo:** De la lectura del considerando antes citado se verifica que la sentenciadora no ponderó toda la prueba rendida, sino que solo se refirió a ciertos documentos que le sirvieron para adoptar su decisión, sin valorar la documental que el actor echa en falta, lo cual configura el vicio de omisión de los requisitos que toda sentencia laboral debe tener, ya que esa prueba silenciada correspondía a un contrato de trabajo y su anexo, de manera que su examen podía alterar la conclusión alcanzada en el fallo, en la medida que se trataba de documentación que daba cuenta de la existencia de una relación de naturaleza laboral que vinculó a las partes y que como tal estuvo regida por el Código del Trabajo. Lo anterior no es baladí desde que, al no valorar todos los medios de prueba ha incurrido en un vicio que es manifiesto, es decir, evidente.

**Noveno:** Que, en efecto, consta de la causa que fueron incorporados dos documentos que no fueron considerados por la sentenciadora al momento de definir la naturaleza de la relación que vinculaba a las partes, limitándose a citarlos en el considerando cuarto de la sentencia. Tales documentos fueron los siguientes:

a) Contrato de trabajo suscrito por las partes de este juicio, de 16 de febrero de 2004, indicándose que se celebra conforme a la Ley 18.476 y a las normas del Código del Trabajo. En la cláusula primera se señala que las funciones que el actor debía desarrollar eran las de “auxiliar de aseo” en las dependencias del Hospital Militar de Santiago y que, además, podía desarrollarlas en otra dependencia o sección que disponga el empleador ya sea en la propia institución o en cualquier otra instalación dependiente del Hospital, siempre que se encuentren en la Región Metropolitana.

Luego, en la cláusula segunda se regula la jornada laboral que está regida por las normas del Código del Trabajo (artículos 10 N°5, 35 y 40 bis C del citado código), consignándose que, junto con laborar en jornada ordinaria y parcial de trabajo, mantiene sistemas de trabajo con horarios alternativos y por turnos. Agregando que la jornada laboral será de 45 horas de trabajo semanales, de lunes a viernes de 8:00 a 17:00 horas, con media hora para colación.

En la cláusula séptima, se describen las conductas que se consideran



incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, lo que habilitará al empleador a ponerle término conforme al N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo. En la cláusula octava se detallan las obligaciones del trabajador, indicándose que la inobservancia de cualquiera de dichas estipulaciones será constitutiva de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

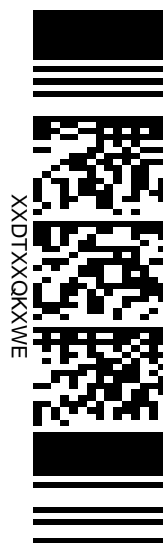
En cuanto a la vigencia, se señala que el contrato durará desde el 14 de febrero de 2004 al 30 de abril del mismo año.

b) Anexo de Contrato de Trabajo suscrito entre las partes, de 31 de enero de 2008, en el cual se deja constancia que la fecha del contrato es el 16 de febrero de 2004, y se actualiza dicho contrato en cuanto al reajuste de las remuneraciones y algunas asignaciones.

Tales documentos dan cuenta que la relación laboral que nació entre las partes el 14 de febrero de 2004, se mantuvo inalterable hasta el 12 de agosto de 2009, oportunidad en que se dictó la Resolución DPR II/1 (R) N°437 de 12 de agosto de 2009 que dispuso la contratación del demandante hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, indicándose que a contar del 01 de junio de 2009 se contrata al actor como personal “a contrata”, para que se desempeñara en el mismo lugar físico y cumpliera las mismas funciones que ya venía desarrollando en virtud de contrato de trabajo.

**Décimo:** Que en consecuencia, en el presente caso, conforme a los documentos antes señalados, la relación laboral regida por el Código del Trabajo se mantuvo inalterable desde el 14 de febrero de 2004 hasta el 12 de agosto de 2009, incluso se suscribió el 31 de enero de 2008 un anexo de contrato de trabajo que solo lo modificó en cuanto a un determinado reajuste salarial.

Luego, en agosto de 2009 se dictó la Resolución DPR II/1 (R) N°437, que desmejoró las condiciones del actor, sujetándolo a una condición precarizada, que implica privarlo de los derechos laborales de los que se encontraba gozando, los que están contenidos en el código del ramo, y ello fue generado por su empleador, quien en forma unilateral modificó, en los hechos, su situación laboral y régimen jurídico, que implicó la renovación anual de su contrata durante 10 años.



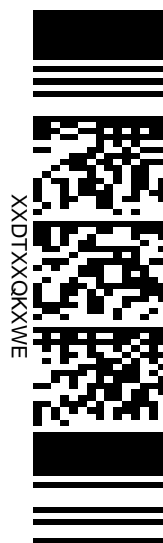
En efecto, en este caso lisa y llanamente se cambió la situación contractual del actor de forma unilateral, pasando a estar regido por normas estatutarias, sin considerar lo dispuesto en el artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo que reconoce la irrenunciabilidad de los derechos establecidos por las leyes laborales mientras subsista el contrato de trabajo y con ello la indisponibilidad del vínculo que naciera entre las partes.

Por ende, la verdad documental contenida en la Resolución DPR II/1 (R) N°437 debe ceder ante la verdad fáctica, esto es, lo que demuestra la realidad de los hechos y sucede que, en este caso, los documentos señalados en las letras a) y b) del motivo anterior, permiten acreditar que el actor fue contratado mediante la suscripción de un contrato de trabajo regido por el Código Laboral y que se mantuvo desarrollando las mismas labores y en las mismas condiciones esenciales que ejecutara desde un inicio, realidad que no se vio alterada por una formalidad documental, menos todavía si se considera que ello trajo consigo la precarización de la persona que prestó sus servicios personales por más de una década.

**Undécimo:** Que en consecuencia, en este caso, por todo lo indicado, resultan plenamente aplicables los principios protectores del derecho del trabajo, esto es, la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la continuidad laboral.

Respecto de la primacía de la realidad, la [Dirección del Trabajo](#) en el Dictamen Ord. N° 3257/89, de 29 de julio de 2005 señaló: "*Este principio fundamental de la legislación laboral que corresponde a la primacía de la realidad, consiste en otorgar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. En consecuencia, se ha agregado, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos*".

Por lo indicado, considerando que en este caso el actor trabajó para la demandada de forma continua desde el 16 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2019, habiéndose celebrado un contrato de trabajo que luego fue modificado unilateralmente por su empleador pasando a tener la





calidad de contrata, pero que en los hechos siguió cumpliendo las mismas funciones, en el mismo lugar físico, cabe hacer aplicación del principio antes indicado, el que se encuentra consagrado en el inciso 1° del Código Laboral, que señala que toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo 7°, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, es decir, de carácter personal, contra el pago de una remuneración y bajo vínculo de subordinación o dependencia y que se manifiesta cuando se cambia la verdadera naturaleza del vínculo.

**Duodécimo:** Que al no valorarse esa de carácter crucial resulta que la sentencia fue dictada con omisión del requisito que exige el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, incurriéndose en el vicio de nulidad del artículo 478 letra e) del mismo cuerpo normativo. El defecto apuntado ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto –conforme se ha demostrado-, se rechazó una demanda subsidiaria que debió acogerse, de haber analizado dichos medios probatorios.

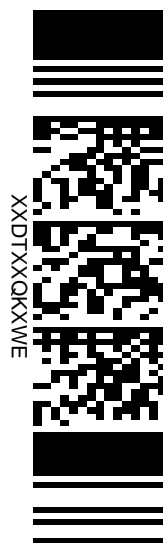
**Décimo tercero:** Que habiéndose acogido la causal principal interpuesta por el recurrente, no cabe emitir pronunciamiento respecto de las restantes casuales al haber sido interpuestas en forma subsidiarias unas de otras.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se acoge**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por la parte demandante en contra de la sentencia de ocho de julio de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en autos RIT T-481-2020, la que se anula sólo en lo que se refiere a su decisión signada con el numeral III.-, por medio de la cual rechaza la demandada de despido injustificado, la que se reemplaza por la que se dicta a continuación, sin nueva vista.

Redacción de la Ministra Suplente doña Erika Villegas Pavlich.

**Regístrese y comuníquese.**

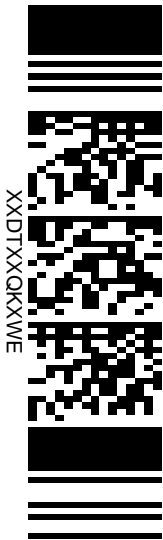
**N° 2526-2021.-**



OMAR ANTONIO ASTUDILLO  
CONTRERAS  
MINISTRO  
Fecha: 06/07/2022 16:00:28

LILIAN ATENAS LEYTON VARELA  
MINISTRO  
Fecha: 06/07/2022 13:11:22

ERIKA ANDREA VILLEGAS PAVLICH  
MINISTRO(S)  
Fecha: 06/07/2022 12:36:49



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Omar Antonio Astudillo C., Lilian A. Leyton V. y Ministra Suplente Erika Andrea Villegas P. Santiago, seis de julio de dos mil veintidós.

En Santiago, a seis de julio de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



CA de Santiago

Santiago, seis de julio de dos mil veintidós.

Conforme a lo dispuesto en los artículos 477 inciso final y 478, ambos del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

**Vistos:**

Se reproduce la sentencia anulada, en su parte expositiva, fundamentos y citas legales, previa eliminación de sus motivos 12° a 14°.

**Y teniendo en su lugar y, además, presente:**

1°.- Que habiéndose acreditado que la existencia de una relación laboral entre las partes, desde el 16 de febrero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2019, la que terminó mediante la desvinculación del actor a través de una Resolución que le informó la no renovación de su contrata y reducción del personal, sin que se haya invocado causal legal contenida en el Código Laboral, se concluye necesariamente que el término de la relación laboral es injustificada.

2°.- Que sobre la base de lo señalado corresponde acoger la demanda subsidiaria por despido injustificado y pagar las sumas adeudadas que se señalarán en lo resolutivo, teniendo como base para el cálculo la remuneración de los tres últimos meses trabajados, que asciende a la suma de \$746.129, que no ha sido controvertida.

Por lo señalado y visto lo dispuesto en los artículos 163 y 168 del Código del Trabajo, ***manteniéndose las decisiones no afectadas con la invalidación***, se declara:

I.- Que el despido del demandante es injustificado, por lo que se acoge la demanda interpuesta en forma subsidiaria, debiendo el demandado pagarle al actor, los siguientes montos:

- a) La suma de \$746.129, por concepto de indemnización sustitutiva de falta de aviso previo.
- b) La suma de \$8.207.419, por indemnización por años de servicios, correspondiente a los años de servicio, con el tope de once años.
- c) La suma de \$4.103.709, correspondiente al aumento del 50% de la indemnización por años de servicio.



**II.-** Las sumas antes referidas deberán pagarse con los intereses y reajustes establecidos en el artículo 63 del Código del Trabajo.

**III.-** Cada parte pagará sus costas.

**IV.-** Ejecutoriada que sea la presente resolución, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Redacción de la Ministra Suplente doña Erika Villegas Pavlich.

**Regístrese y comuníquese.**

**N° 2526-2021.-**

OMAR ANTONIO ASTUDILLO  
CONTRERAS  
MINISTRO  
Fecha: 06/07/2022 16:00:33

LILIAN ATENAS LEYTON VARELA  
MINISTRO  
Fecha: 06/07/2022 13:11:24

ERIKA ANDREA VILLEGAS PAVLICH  
MINISTRO(S)  
Fecha: 06/07/2022 12:36:51



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Omar Antonio Astudillo C., Lilian A. Leyton V. y Ministra Suplente Erika Andrea Villegas P. Santiago, seis de julio de dos mil veintidós.

En Santiago, a seis de julio de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

