

Talca, veinticinco de noviembre de dos mil diecinueve.-

VISTO, OÍDO LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la abogada doña KARINA SEPULVEDA FLORES, por la I. Municipalidad de Rauco, en autos sobre Tutela de Derechos Fundamentales, caratulados “Muñoz con I. Municipalidad de Rauco”, Rit. T-84-2018, a US., deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 20 de marzo pasado, la cual acogió la denuncia formulada por la actora en contra de su mandante, invocando como causales de invalidación, las contenidas en la letra a) del artículo 478 del Código del Trabajo, la del inciso 1° del artículo 477 del mismo cuerpo legal y la de la letra b) del citado artículo 478, una en subsidio de otra.

SEGUNDO: Que respecto a la primera causal aducida, esto es, la de la letra a) del citado artículo 478: “Cuando la sentencia haya sido pronunciada por Juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente”, la sustenta en que el estatuto jurídico que rige para los profesionales de la educación que prestan sus servicios en los establecimientos de educación básica y media de administración municipal, está fijado en el título III “De la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal” del Estatuto Docente”, diciendo que la docencia a nivel municipal, constituye una función pública, regida por el Derecho Administrativo y todas sus normas, acotando que la Contraloría General de la República ha sostenido “que dado el vínculo estatutario que rige a los funcionarios públicos de esa repartición, y que estos no poseen el carácter de trabajadores según el Código del Trabajo, sino que sus relaciones se hallan regidas por el Estatuto Administrativo, no se encontrarían habilitados para hacer uso del procedimiento de tutela que contempla el artículo 485 del Código, de tal modo que la actora, en su calidad de docente de la Escuela el Plumerio de Rauco, es funcionaria pública, por lo que no le resultan aplicable las disposiciones del Código del Trabajo, especialmente las materias contenidas en el artículo 420 de dicho código.

Para fundamentar la causal que invoca, se vale de jurisprudencia constitucional, de un reciente fallo de fecha seis de diciembre de 2018, que a su parecer sienta un relevante precedente al acoger un requerimiento de inaplicabilidad que impugnó los artículos 1, inciso tercero y 485 del Código del Trabajo, donde la requirente estimó que los fallos son contrarios a lo dispuesto en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política, toda vez que vulnerarían el principio de juridicidad, que exige que toda potestad pública debe fundarse en el derecho, tanto en su origen como en su actuar, y que en la especie implica que los tribunales laborales no son competentes para ejercer jurisdicción respecto de funcionarios públicos, por lo cual, en caso contrario, se transgrediría el principio de supremacía constitucional, reproduciendo dos considerandos de los autos Rol. N° 3853-17: “VIGÉSIMO: Que, por contraste con la aplicación dada a la norma laboral objetada y consagrando el principio de juridicidad que rige el actuar de los órganos del Estado, el artículo 6° de la Carta Fundamental prescribe, en lo pertinente, que éstos deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella (inciso primero). El artículo 70, por su parte, dispone que los órganos del Estado, incluidos ciertamente los tribunales del Poder Judicial, actúan válidamente solo cuando obran "dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley" (inciso primero). "Ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias", agrega el artículo 70, tales órganos pueden atribuirse por sí y ante sí otros poderes que no les han sido expresamente conferidos por la Constitución o las leyes (inciso segundo). Queriendo impedir con ello que exorbiten sus atribuciones con vistas a capturar situaciones que les son ajenas, apelando a sobreentendidos y a pretexto



encontrarse un caso fuera de la regla común; VIGESIMOPRIMERO: Que el inciso tercero del artículo 1° cuestionado se presta para aplicar el Código del Trabajo de una manera reñida con el aludido principio de juridicidad, habida cuenta que da pábulo para suponer una competencia que no les ha sido otorgada expresamente a los tribunales laborales. Aun siendo efectiva la premisa, de que a los empleados del Estado regidos por el estatuto administrativo de rigor se les aplica supletoriamente el Código del Trabajo, incluso aceptando que esta regulación exógena no requiere ley expresa de remisión, en todo caso de allí no se extrae lógica y necesariamente la conclusión de que les incumba su tutela a los tribunales laborales. Por manera que la aplicación expansiva del Código del Trabajo, hecha al amparo de ese indeterminado inciso tercero del artículo 1°, hasta llegar a comprender a funcionarios públicos regidos por su respectivo estatuto, a los efectos de hacerlos sujetos activos del procedimiento de tutela laboral, desvirtúa el régimen constitucional y legal que les es propio, amén de abrir la intervención de los juzgados de letras del trabajo respecto de una materia en que no han recibido expresa competencia legal”.

Continúa argumentando que no se puede desatender esa jurisprudencia dado que la aplicación supletoria del Código del Trabajo, debe su existencia al no existir un régimen estatutario especial por parte de los funcionarios públicos, al momento de la dictación de la misma en 1978; por lo cual la norma obedece al resguardo de los funcionarios al no tener regulación a la fecha de dictación del Código. De modo que el estatuto de los funcionarios fue publicado en 1989, respecto a los funcionarios públicos (ley 18.834) y los funcionarios municipales (Ley N° 18.883), funcionarios a quienes no se les debe aplicar el Código, ya que cuando estas leyes han querido remitirse a éste, lo han hecho expresamente. Y finalmente indica que la potestad legislativa para establecer derechos laborales está en el 7 artículo 63 N° 4 de la Constitución, que enumera las materias de ley, donde para hacer extensiva una norma laboral como la tutela, debe existir una ponderación por parte del legislador, siendo materia de ley, acotando que posterior a la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional, un grupo de parlamentarios ingresó una Moción a fin de incorporar al procedimiento de tutela de derechos fundamentales a todos los funcionarios públicos y municipales siendo ésta la muestra más clara, que en la actualidad no existe regulación normativa alguna respecto de la calidad de los funcionarios públicos dentro de la Administración del Estado.

Sostiene que la decisión del juzgado del grado le causa agravio y perjuicio a su representada, del momento que conoció y resolvió una materia a pesar de no tener competencia para hacerlo.

TERCERO: Que, como se observa de la atenta lectura del fallo que se revisa, la naturaleza jurídica de la labor que ejecuta la actora, es un hecho pacífico, del momento que el juez de base reconoce que ella ejerce una función pública, sujeta al Estatuto Administrativo y, específicamente al docente, lo que está suficientemente acreditado en la causa.

Cosa distinta es que, para el sentenciador, el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas de dicho ámbito y que estos derechos fundamentales están reconocidos a toda persona por la Constitución Política de la República, que es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo y al Estatuto Docente, lo que no es una cuestión que deba ser examinada en los términos del inciso segundo del artículo primero del Código del Trabajo, debido a que esa necesidad de delimitación no surge cuando se trata de



YDBDNZLND

derechos fundamentales; como también se basa en un elemento sistemático de interpretación, señalando que el procedimiento de tutela si bien se aplica a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, lo cierto es que ello igualmente resultaría procedente en la especie, pues la actora presenta una relación de funcionaria que es también una “relación laboral”, ello porque el inciso tercero del artículo primero del Código del Trabajo denomina en términos genéricos “trabajadores” a los funcionarios públicos.

Señala el sentenciador, además, que la posibilidad de que los funcionarios públicos puedan recurrir al procedimiento de tutela laboral no importaría a su juicio, per se, la aplicación de normas sustantivas del Código del Trabajo y que la circunstancia que el artículo 17 del Estatuto Administrativo proscriba toda discriminación que tenga por objeto “anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo” no tiene ninguna incidencia para determinar el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral, porque solo se trata de un procedimiento, agregando que en el caso del Estatuto Docente, así como el Estatuto Administrativo, ninguno de ellos regularía algún procedimiento en materia de vulneración de derechos fundamentales razón por la cual, de forma supletoria, las reglas del Código del Trabajo resultarían ser aplicables.

CUARTO: Que estos sentenciadores, comparten en total sintonía lo asentado por el juez de base, y en base a ello concuerdan en la competencia del sentenciador laboral para conocer de la acción intentada por la actora, por lo que no se divisa la causal de invalidación propuesta por la recurrente, y en ese sentido se la rechazará.

QUINTO: Que, en subsidio de la causal rechazada, invoca la contenida en el inciso 1° del artículo 477 del compendio legal tantas veces citado, indicando como norma infringida la del artículo 493 de dicho código, reconociendo que no es posible aplicar simplemente el artículo 1.698 del Código Civil, que establece la regla básica de la carga probatoria en materia civil, para acreditar la vulneración de derechos fundamentales, requiriéndose que se haga a través de prueba indiciaria, debiendo el afectado aportar antecedentes o indicios de lesión, debiendo luego la empresa fundamentar, justificar o explicar que las medidas adoptadas tienen en verdad una motivación técnica y objetiva, y que en el “balanceo” de derechos (de trabajador y empresario), guardan perfecta proporción, sin afectar el contenido esencial del derecho del trabajador, y que si no es capaz de hacerlo, la empresa es sancionada.

Luego la recurrente, reproduciendo el mencionado artículo 493:“(....) Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”, dice que dicha norma no altera las cargas procesales, sino que tiende a causar un alivio probatorio en la parte más débil de la relación, a la cual sólo se le exige el aporte de los indicios, pero no de hechos indubitados, por lo que a su juicio el sentenciador debe escudriñar los hechos denunciados y los antecedentes aportados, y razonar si resultan “indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”, para luego avocarse a analizar las eventuales justificaciones dadas por el denunciado, agregando que el rol que se le impone al juez, es el resultado de una cuestión conclusiva, esencialmente analítica, privativa de los órganos jurisdiccionales, la existencia de indicios.

Luego de ese preámbulo, cuestiona el razonamiento del juez a quo cuando dice: “Que la actora sí probó la existencia de aquellos reclamos reiterados e



infundados realizados en su contra por María Peñaloza, Macarena Miranda, Alejandra Farías, Emilia Fuentes y Eduardo Urbina, lo que motivó una investigación breve en sede administrativa en su contra absolviéndola de las acusaciones, los que en su conjunto si aportan antecedentes indiciarios suficientes para superar el estándar mínimo exigido por ley, generándose una sospecha razonable de existir un hostigamiento laboral horizontal en su contra”, y luego, “que la denunciada no logra aportar elementos suficientes que permitan justificar su obrar y su proporcionalidad”, para posteriormente cuestionar lo que el tribunal asienta en los motivos séptimo y octavo del fallo recurrido, diciendo que si aquello permitiría suponer que la actora acredita 11 indicios, no serían suficientes para suponer que existe una conducta hostil y reiterada en su contra, más si como advierte la denunciada, los docentes al efectuar esos reclamos, hacen valer un legítimo derecho de petición y reclamo en contra de alguien a quien consideran conflictiva o complicada; continuando con su visión crítica del fallo dice que éste vulnera lo establecido en el artículo 493 de Código del trabajo, al dar por acreditado y superado el estándar de prueba indiciaria, solo por el hecho de que 5 docentes presenten reclamos formales en contra de otra docente, por hostigamiento y malos tratos y que producto de la investigación ordenada por el empleador, en cumplimiento a reglamento interno de convivencia escolar Escuela el Plumero, amerita ser a su juicio una situación concertada entre colegas para perjudicar a la actora, produciendo un clima de hostil, destacando que el hecho de que sea en el lapso de una semana y durante ausencia de la actora por licencia médica producto de la fractura de un dedo, resulta ser conducente a que existió confabulación en su contra, sorprendiéndole que ese único hecho sea considerado como indicio, a pesar que el desestimó eventuales indicios referidos a hechos acaecidos el año 2017; reflexiona que la subjetividad que se puede entender por “reclamo fundado y no meros comentarios” llevaría caer en la impropiedad de que los funcionarios, no se sentirían legitimados a ejercer los derechos que el reglamento y la Ley les confiere, dado que si no se logra acreditar en la investigación breve los hechos de su reclamo, serán considerados como agente de riesgo y provocar mobbing horizontal en contra de su propio agresor.

Continúa diciendo que al no existir un hecho adicional, que acompañe al descrito y lo apoye como indicio de vulneración de derechos fundamentales, a su entender, ni aun así podría considerarse ese hecho como indicio, al no superar por sí mismo el estándar, por tratarse de un único hecho aislado, fechado en octubre de 2018, cuya calificación de origen es común no laboral, que el agente riesgo, según la propia mutualidad es muy poco tiempo de exposición, lo cual concluye que no podría ser laboral su causa.

Cuestiona que en el considerando duodécimo el sentenciador, razona sobre el hecho de que su representada no logra aportar elementos suficientes que permitan justificar su obrar, indicando que si bien aplicó el protocolo dictado al efecto, ello no fue suficiente, diciendo se aplicó el protocolo de rigor, se investigó, y absolvió a la inculpada en esa investigación y actora en autos, no siendo pertinente a su entender, no aplicar un protocolo, por el sólo hecho, de que si no se comprueba la veracidad de las mismas, estos puedan ser indicio suficiente para dar por acreditado la existencia de mobbing horizontal.

Concluye afirmando que la aplicación correcta del artículo 493 del Código del Trabajo, hubiese detectado que la actora no cumplió en lo absoluto con el estándar de otorgar indicios suficientes de las supuestas vulneraciones a sus derechos fundamentales.

SEXTO: Que, una vez más, al leer la sentencia recurrida, se observa que el juez hace un análisis de los elementos de convicción y razona que “al revisar en



forma detallada cada uno de los reclamos formulados en contra de la actora por sus colegas de trabajo, considera llamativo que precisamente todas éstas personas formularan los reclamos en un periodo de tiempo muy cercano (17, 22, 23 y 25 de octubre de 2018)”, concluyendo, “ que no basta con que los docentes hagan valer su derecho a formular reclamos cuando los estimen necesarios, dado que a su criterio estos resultaron ser infundados, temerarios y hostiles en contra de la actora, destacando que en la gran mayoría le atribuyen el haber dicho cosas ofensivas a sus espaldas, recopilando lista de firmas para despedir a una docente, o comentarios sobre triángulos amorosos, o inclusive, acusándola de sufrir trastornos de bipolaridad, pero al momento de formular sus dichos, e incluso en la investigación breve, todas las personas refieren que se apoyan en comentarios que escucharon de otros profesores, que a ellos no les constan, y tampoco son capaces de situar temporalmente los mismos”; dando por sentado el sentenciador, que por la cercanía de las fechas de las denuncias formales de los cinco docentes en contra de la actora, incorporadas al juicio, las que no fueron acreditadas en la investigación levantada por el empleador, del tenor de las mismas y de haber sido absuelta en la misma, le convence de que estas denuncias son suficientes para configurar las sospechas del "mobbing horizontal" en materia laboral, con lo cual estima superada la primera exigencia del artículo 493 del código del ramo. De ese modo el juez da por acreditado y superado el estándar de prueba indiciaria, concluyendo que hubo una situación concertada entre colegas para perjudicar a la actora, produciendo un clima de hostil, afirmando que si bien los docentes tiene el legítimo derecho a efectuar reclamos o denuncias en el marco de la normativa interna municipal que previene hechos de mobbing, estos reclamos deben ser fundados y objetivos.

SÉPTIMO: Que el sentenciador, entonces, efectúa un razonamiento que puede no corresponder al análisis que la denunciada hace de los hechos, pero aquello no constituye una vulneración del artículo 493 ya citado, el que exige que de la denuncia “resulten indicios suficientes”.

La doctrina sostiene que “la regla del 493 del Código del Trabajo, no corresponde en sentido estricto a una regla de la etapa probatoria, sino a una regla de juicio, esto es, una regla que opera cuando el juez, al momento de dictar la sentencia, debe resolver quién debe soportar el costo del hecho que en el proceso no ha quedado plenamente acreditado, pero de cuya ocurrencia, por la presencia de indicios al respecto, se guarda razonable duda”, y luego se dice “ (...)se trata de una regla legal de juicio que no opera, por tanto, ni en la etapa de aceptabilidad de la prueba -audiencia preparatoria- ni de la rendición o incorporación de la prueba -audiencia de juicio- sino que en la etapa de la construcción de la sentencia por parte del juez, esto es, en el de la decisión judicial del fondo del asunto”.

La doctrina, también, sostiene que los indicios constituyen un principio de prueba, es decir, el denunciante debe aportar indicios que no prueben inmediata y directamente el hecho principal, sino que hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que esa conducta lesiva denunciada se ha producido.

En la especie ese principio de prueba ocurre y no es necesario que sea múltiple, ya que si el indicio es suficiente, no se requiere esa multiplicidad, si aquel permite la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido, lo que el sentenciador explica en su fallo.



Admitido que la norma contenida en el artículo 493 ya citada es una regla legal de juicio, ella se entiende conocida por las partes del proceso, como conocen también la disposición 1698 del código sustantivo que establece la carga formal de la prueba en los procesos judiciales, entonces las partes del proceso saben o deben saber, bajo la regla de presunción de conocimiento del derecho del artículo 8 de código recién citado, que en el proceso de tutela, la carga material de distribución de la prueba se encuentra alterada, y que el hecho de la conducta lesiva quede bajo la razonable sospecha de su ocurrencia, provocada por el panorama indiciario presentado por el trabajador y ante la falta de actividad probatoria del empleador que lo destruya, deberá ser soportado por el demandado.

Por ende, tampoco será posible acoger este segundo capítulo de invalidación.

OCTAVO: Que como última causal convocada, menciona la letra b) del artículo 478 del código mencionado, esto es, cuando la sentencia ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la sana crítica. El artículo 456 de dicho cuerpo de leyes obliga a apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Sostiene la recurrente que el sentenciador debe indicar las razones jurídicas, debiendo explicar las normas constitucionales, legales y las máximas de la experiencia, dice que 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, en ese ámbito se ubicarían los principios, como el principio pro operario, el de irrenunciabilidad, de primacía de la realidad, etc.; agregando que para arribar 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, que le impone al sentenciador valorar adecuadamente las pruebas de acuerdo a su multiplicidad a su cantidad y número en el proceso y su gravedad, es decir, el peso y la fuerza que revistan los diversos medios de convicción, su precisión, la claridad con que evidencian determinados hechos del proceso, su concordancia, 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, su conexión, es decir, su relación con los hechos controvertidos, agregando que la 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.

NOVENO: Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 456 ya mencionado, el juez al ponderar la prueba debe señalar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les asigne valor o las desestime.

Se ha sostenido reiteradamente por esta Corte, que el juez debe considerar y observar los principios lógicos que son consustanciales a la elaboración de los juicios y que le dan base cierta para determinar cuáles son, necesariamente, verdaderos o falsos, constituidos por los principios lógicos de identidad, en virtud del cual algo no puede afirmar al mismo tiempo dos cosas contradictorias, de no contradicción, en virtud del cual algo no puede ser y no ser simultáneamente, de la razón suficiente, que postula que en caso de dos afirmaciones contradictorias, si una de ellas es verdadera, la otra es falsa necesariamente y del tercero excluido, si una cosa únicamente puede ser explicada dentro de una de dos proposiciones



alternativas, su causa no puede residir en una tercera proposición ajena a las dos precedentes.

Consecuencialmente una motivación lógica debe ser coherente, congruente, no contradictoria, inequívoca, derivada, concordante, verdadera y suficiente.

El sistema de valoración probatoria denominado también de apreciación razonada ha impuesto a los jueces la obligación de observar los parámetros que imponen las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y el conocimiento científico afianzado, en lo referido al modo de apreciar las probanzas y a la adopción de las subsecuentes conclusiones.

Así, la labor de establecer si la prueba traduce la verdad o falsedad de un determinado enunciado fáctico según las reglas de la sana crítica no implica irracionalidad para dejarse llevar por la sola intuición. *“El juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente”* (Couture, Eduardo, “Obras. Tomo I. Fundamentos del Derecho Procesal Civil”, Edit. Thomson Reuters Puntotext, Año 2010, p. 244); el juez debe valorar la prueba limitado por las reglas que impone el sistema de sana crítica.

De forma tal que, sólo si se logra determinar que el juez ha dado falsa o incorrecta aplicación, o derechamente ha dejado de aplicar las reglas de la sana crítica, y ello ha influido sustancialmente en la decisión, se estará en condiciones de acoger la causal alegada y dictar, consecuentemente, sentencia de reemplazo; en la cual recién se podrán conocer nuevamente los hechos, es decir, valorar.

A su vez el profesor Jorge Correa Selamé, dice “el objeto de la exigencia de que la conclusión sea lógica y convincente tiene por finalidad evitar arbitrariedades, pues si la conclusión no reúne los requisitos para producir el convencimiento, no podrá el juez determinar la verdad del hecho, y por consiguiente, si la adopta ésta será arbitraria (Nuevo procedimiento laboral. Santiago: Editorial Punto Lex S.A., 2006.).

DÉCIMO: Que de la lectura del arbitrio no se explica cómo ni cuáles son las reglas de la lógica vulneradas, tampoco cuáles son las normas jurídica conculcadas, ya que la referencia a los artículos 420 y 493 del código tantas veces citado es insuficiente, por haberse ya desechado lo que dice relación a los dos primeras causales de invalidación invocadas.

Tampoco satisface la exigencia de la causal, señalar que al razonar que los reclamos ejercidos válidamente por los docentes de la escuela en contra de la actora, puedan llegar a constituir un indicio por el solo hecho de haber sido ella absuelta en la investigación que el empleador ordenó al efecto y al presumir que los reclamos son concertados en contra de ella por el solo hecho de que fueron efectuados en fechas cercanas y cuando indica que el empleador no cumplió con su obligación de deber de cuidado para con la actora, siendo que la municipalidad, de acuerdo al protocolo establecido, fue investigar respetando íntegramente las reglas del debido proceso y cuando se otorga daño moral, sin que se haya ofrecida e incorporado prueba alguna de su valoración, del momento que no dice que principios se vulneraron.

En cuanto a las máximas de la experiencia, aquellas que el juez conoce por su relación constante con el mundo exterior a través de procesos sensibles e intelectuales, tampoco son individualizadas cuáles son las vulneradas o amagadas. En cambio de las motivaciones del fallo, aparece un razonamiento que



se ajusta a las reglas del citado artículo 456 tantas veces citado, por lo que también se rechazara este capítulo de nulidad.

El recurso que se revisa, entonces, para prosperar debió postular una tesis encaminada a demostrar que el razonamiento del fallo contrariaba las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia o el conocimiento científicamente afianzado, y que su inobservancia incidía en lo dispositivo del fallo, lo que no ha ocurrido, por cuanto el arbitrio recursivo solo se ha construido en una discrepancia en cuanto a las conclusiones a que arribó el juez del fondo una vez valorada la prueba y los antecedentes que constan en el proceso.

Quizás podría haber resultado acertado invocar la causal de la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo.

DÉCIMO: Que resulta conveniente señalar que el recurso adolece de algunas inconsistencias, en el cuerpo del escrito invoca tres causales, una en subsidio de otra, pero en lo resolutivo de su arbitrio pide que se acoja la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, pidiendo que se declare que la sentencia recurrida fue dictada por un juez legalmente incompetente (sic) y que en el evento que se rechace dicha causal, se declare que la sentencia incurrió en infracción de los artículos 493 y 456 ambas del Código del Trabajo, sin indicar a que causal corresponde, lo que hubiera sido suficiente para declarar inadmisibile el recurso, por ser éste de derecho estricto, pero como en su momento se declaró admisible esta Corte entró a su análisis.

Conforme a lo razonado, disposiciones legales citadas y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se rechaza el recurso de nulidad interpuesto por la abogada doña Karina Sepúlveda Flores, en representación de la I. Municipalidad de Rauco, sin costas.

Consecuencialmente, la sentencia dictada en causa rit T-84-2018 caratulada “Muñoz con I. Municipalidad de Rauco”, rit T-84-2018, con fecha 20 de marzo de este año por el Juzgado del Trabajo de Curicó, no es nula.

Regístrese y devuélvase.

Rol 133-2019 laboral-cobranza.

Se deja constancia que no firma la Ministra Suplente doña Gretchen Demandes Wolf, sin perjuicio de haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por haber cesado el período de suplencia.



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Talca integrada por Ministro Rodrigo Biel M. y Abogado Integrante
Ruperto A Pinochet O. Talca, veinticinco de noviembre de dos mil diecinueve.

En Talca, a veinticinco de noviembre de dos mil diecinueve, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución
precedente.

