

C.A. de Temuco

Temuco, dieciocho de octubre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Por sentencia definitiva de 24 de marzo de 2023, dictada por doña Araceli Jimena Vásquez Acuña, Jueza suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Lautaro, dictada en causa laboral RIT 0-2-2022, RUC 22-4-0377122-1, se resolvió: I.- Que SE ACOGE la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales adeudadas, deducida por doña Katherine Mainiette Seitz Ferrada, en contra de la Ilustre Municipalidad de Lautaro, y, en consecuencia, se condena a la demandada al pago de los siguientes montos:

A.- La suma de \$1.648.333.- pesos por concepto de Indemnización por falta de aviso previo.

B.- La suma de \$18.131.663.- pesos, por concepto de la indemnización por años de servicios correspondientes a 11 años.

C.-La suma de \$9.065.832.- pesos correspondiente al recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio.

D.- La suma de \$15.013.362.- pesos, por concepto de feriado legal, equivalente a 273 días.

E.-La suma de \$769.916.- pesos, por concepto de feriado proporcional, equivalente a 14 días.

F.- La totalidad de las cotizaciones de seguridad social de AFP, cesantía y de salud adeudadas durante la relación laboral.

II. Que, SE RECHAZA la ACCIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO deducida por doña KATHERINE MAINIETTE SEITZ FERRADA, en contra de ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LAUTARO



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WRBCXXDYQET

III. Que, todas las sumas señaladas serán pagadas reajustadas con los intereses legales determinados de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

IV. Que no se condena en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar.

Que ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo de este Tribunal.

Contra esta sentencia, interpuso recurso de nulidad laboral don Christian Tolosa Bravo, abogado, en representación de la demandada Ilustre Municipalidad de Lautaro, invocando como causal principal, la del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, fundado en cinco infracciones; la primera al dejar de aplicar el artículo 4 de la ley 18.883 y dar por establecida una relación laboral, regida por el Código del ramo, en circunstancias que la demandante estaba contratada a honorarios, para labores accidentales, no habituales, regida, en consecuencia por el respectivo contrato, y en lo no previsto, por la legislación común; la segunda infracción se comete al acoger una demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales adeudadas sin que se haya condenado o acogido previamente una demanda de reconocimiento de relación laboral entre la demandante y la demandada, contrariando así los artículos 162, 163, 168, 171, 172 y 173 del Código laboral; tercera infracción de ley acoger una demanda por despido injustificado aplicando los artículos 162, 168, y 171 sin que se haya probado con ningún medio de prueba legal la



existencia de un despido, y tampoco se ha invocado, existido ni acreditado un autodespido; la cuarta al vulnerar abiertamente los artículos 67, 70 y 510 del Código del Trabajo al ordenar en la demanda el pago de 273 días de feriado legal por la suma de \$15.013.362 que sustenta la sentenciadora en que la demandada no acreditó pago de los feriados; la quinta, pues se vulnera abiertamente el artículo 58 del Código del Trabajo en relación al DL 3500 al disponer acoger demanda de pago de la totalidad de las cotizaciones de seguridad social de AFP, cesantía y de salud adeudadas durante la relación laboral, cometiendo además, un error garrafal en la base de cálculo de la remuneración a considerar para el pago.

En subsidio invoca la causal de nulidad consagrada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, la que se comete al no realizarse un razonamiento pormenorizado, coherente y congruente entre las conclusiones y la prueba rendida en juicio, no siendo suficiente decir que se probó, sino más bien se debe explicitar cómo y con qué elementos se tuvo por acreditado el derecho y la forma como se prefiere una probanza en desmedro de otra, toda vez que las partes, y especialmente la vencida o condenada, debe conocer el porqué, y el cómo el juez sentenciador arribó las conclusiones y condiciones que le llevaron a resolver como lo hizo y en definitiva a condenar al demandado, todo lo cual no aparece en la sentencia; al no haberse realizado una correcta aplicación de las normas de apreciación de la prueba, se ha limitado en la sentenciadora el derecho a la defensa y la conocer los razonamientos y análisis que la llevaron a concluir la condena que



se impuso y no permite conocer tampoco el por qué arribó a las conclusiones, considerando la prueba rendida, que no analizó ni ponderó. De haber hecho un correcto análisis bajo normas de la sana crítica habría tenido que rechazar la demanda.

Termina solicitando tener por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva por infracción al artículo 477 y en subsidio, la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, para que esta Corte conociendo de él, lo acoja y en definitiva, la anule y dicte, sentencia de reemplazo, rechazando la demanda en todas sus partes, o en las pertinentes, con costas.-

El día de la vista del recurso, audiencia realizada el 11 de octubre en curso, compareció y alegó por el recurrente la abogada Sra. Cecilia Contreras Morales, quien sostuvo la pretensión recursiva, sus fundamentos y peticiones concretas; por la parte recurrida lo hizo el abogado señor Nicolás Ricardo Muñoz, quien solicitó el rechazo del recurso en su dos causales por cuanto, en su opinión no concurre ninguna de ellas. En efecto, respecto de la causal principal, la sentenciadora, en el considerando Octavo del fallo, establece claramente que analizada la prueba rendida de acuerdo a las reglas de la sana crítica y teniendo presente el principio de la primacía de la realidad que ilumina el derecho laboral, era posible determinar que en el caso se dio una relación laboral entre las partes, por cuanto existió entre la actora y la demandada una prestación de servicios continua por un período de más de 15 años, tiempo que, a juicio de la jueza de base, resulta excesivo y no propio del desarrollo de labores accidentales, no habituales o cometidos específicos, que es el supuesto del artículo 4 de la Ley 18.883, toda vez que fue contratada por el Municipio de Lautaro para cumplir la labor de atención de usuarios y agricultores, trabajos administrativos y



comunitarios, así como evaluación de proyectos y realización de talleres, entre otras funciones, en la Dirección de Desarrollo Comunitario “Dideco”. Agrega en el mismo considerando, que su conclusión se sustenta, además, en el hecho que la contratación de la actora se renovó en forma reiterada, por cada año desde el 1 de mayo del año 2008 al 31 de diciembre del año 2021, como lo demuestran los contratos y decretos alcaldicios acompañados, lo que le permite concluir en los considerando Noveno Décimo, Undécimo y Décimo Segundo que el trabajo ejecutado por la actora era habitual y no accidental; que los testigos de la demandante de manera conteste permitieron establecer otras manifestaciones fácticas de la relación de subordinación y dependencia, ya que la actora cumplía órdenes determinadas de su jefatura directa que pertenece la municipalidad, la forma de pago mensual de la remuneración la hace arribar a la misma convicción y cumplir una jornada diaria. Con relación a la determinación de los servicios en el considerando Décimo tercero la jueza a quo concluye que la terminación de los servicios se produjo sin indicar con claridad y exactitud los hechos y causales invocadas, por lo que el despido fue realizado en forma irregular, siendo solo notificada verbalmente el 31 de diciembre de 2021 que cesaba en sus funciones a contar de ese día.

Con relación a la causal subsidiaria, tanto del recurso, como del alegato, se puede observar que no se ha expresado que regla de la sana crítica se ha vulnerado de manera manifiesta, sea principios de la lógica, máxima de experiencia o conocimiento científicamente afianzado, sólo no comparte la valoración efectuada y las conclusiones a las que arribó la jueza.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WRBCXXDYQET

Primero: Que el impugnante ha atribuido a la sentencia las causales de los artículos 477 y 478 b), ambos del Código del Trabajo, esto es, respectivamente, infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo e infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, la primera como causal principal, en cinco capítulos; y, la segunda de manera subsidiaria.

Termina solicitando tener por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva por infracción al artículo 477 y en subsidio, la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, para que esta Corte conociendo de él, lo acoja y en definitiva, la anule y dicte, sentencia de reemplazo, rechazando la demanda en todas sus partes, o en las pertinentes, con costas

Segundo: Que, al alegar en estrados el abogado de la recurrida, señor Nicolás Ricardo Muñoz, solicitó el rechazo del recurso en su dos causales por cuanto, en su opinión no concurre ninguna de ellas. En efecto, respecto de la causal principal, la sentenciadora, en el considerando Octavo del fallo, establece claramente que analizada la prueba rendida de acuerdo a las reglas de la sana crítica y teniendo presente el principio de la primacía de la realidad que ilumina el derecho laboral, era posible determinar que en el caso se dio una relación laboral entre las partes, por cuanto existió entre la actora y la demandada una prestación de servicios continua por un período de más de 15 años, tiempo que, a juicio de la jueza de base, resulta excesivo y no propio del desarrollo de labores accidentales no habituales o cometidos específicos, que es el supuesto del artículo 4 de la Ley 18.883, toda vez que fue contratada por el Municipio de Lautaro para cumplir la labor de atención de usuarios y agricultores, trabajos administrativos y comunitarios, así como evaluación de



proyectos y realización de talleres, entre otras funciones, en la Dirección de Desarrollo Comunitario “Dideco”. Agrega en el mismo considerando, que su conclusión se sustenta, además, en el hecho que la contratación de la actora se renovó en forma reiterada, por cada año desde el 1 de mayo del año 2008 al 31 de diciembre del año 2021, como lo demuestran los contratos y decretos alcaldicios acompañados, lo que le permite concluir en los considerando Noveno Décimo, Undécimo y Décimo Segundo que el trabajo ejecutado por la actora era habitual y no accidental; que los testigos de la demandante de manera conteste permitieron establecer otras manifestaciones fácticas de la relación de subordinación y dependencia, ya que la actora cumplía órdenes determinadas de su jefatura directa que pertenece la municipalidad, la forma de pago mensual de la remuneración la hace arribar a la misma convicción y cumplir una jornada diaria. Con relación a la determinación de los servicios en el considerando Décimo tercero la jueza a quo concluye que la terminación de los servicios se produjo sin indicar con claridad y exactitud los hechos y causales invocadas, por lo que el despido fue realizado en forma irregular, siendo solo notificada verbalmente el 31 de diciembre de 2021 que cesaba en sus funciones a contar de ese día.

Con relación a la causal subsidiaria, tanto del recurso, como del alegato, se puede observar que no se ha expresado que regla de la sana crítica se ha vulnerado de manera manifiesta, sea principios de la lógica, máxima de experiencia o conocimiento científicamente afianzado, el recurrente sólo no comparte la valoración efectuada y las conclusiones a las que arribó la jueza.

Tercero: Que, el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías



y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, a esta Corte le está vedado de efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste y el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

Además, el recurso de nulidad es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el que no puede acogerlo por otros motivos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo.



Cuarto: Que, el recurrente invoca, como causal principal, la prevista en el artículo 477 del cuerpo normativo ya citado, por lo que útil es señalar que la Excelentísima Corte Suprema, en sentencia de fecha dos de mayo de dos mil once, ha resuelto que concurre la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, en tres situaciones. En efecto, el referido fallo expresa: “Al respecto, debe precisarse que, según las directrices fijadas por la doctrina y jurisprudencia, la presente causal de invalidación del juicio oral y de la sentencia, concurre únicamente en los siguientes casos: a) cuando existe una contravención formal del texto de la ley, es decir cuando el juzgador vulnera de manera palmaria y evidente, el texto legal; b) cuando se vulnera el verdadero sentido y alcance de una norma jurídica que sirvió de base y fundamento para la dictación de una sentencia; y c) cuando existe una falsa aplicación de la ley, situación que se verifica cuando el juzgador deja de aplicar una norma jurídica, cuando resulta realmente pertinente su aplicación” (Rol 2095-2011, de fecha 2 de mayo de 2011).

Quinto: Que, es útil anotar que la infracción de derecho que se invoca, en sus cinco capítulos, ha debido construirse por el recurrente sobre la exclusiva base de los hechos establecidos en el fallo de la instancia, toda vez que en la impugnación de manera principal, no se hizo valer la causal prevista en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, lo que impide alterar las circunstancias fácticas determinadas en la sentencia que se revisa, que devienen en inamovibles.

Sexto: Que, como se consignó con antelación, la naturaleza jurídica de esta vía recursiva, por tratarse de un recurso de derecho estricto y siendo la causal invocada una que se liga a ello, no autoriza a esta Corte para alterar los hechos fijados



producto de la ponderación probatoria emanada de la juzgadora del grado. En ese aspecto, es manifiesto que aquel, con el mérito de las pruebas que se allegaron al proceso, concluyó en los motivos Octavo a Décimo Sexto que: *“analizada (la prueba) de acuerdo a la reglas de sana crítica y teniendo presente el principio de la primacía de la realidad, es posible determinar que, en este caso, ha existido una relación laboral, por cuanto existió entre la demandante y la Municipalidad de Lautaro, una prestación de servicios continua por un periodo de más de quince años, tiempo que, a juicio de este tribunal, resulta excesivo y no propio del desarrollo de labores accidentales, no habituales o cometidos específicos, que es el supuesto del art. 4 de la ley 18.883, toda vez que fue contratado por el Municipio de Lautaro, para cumplir la labor de atención de Usuarios y Agricultores, Trabajos Administrativos y Comunitarios, así como Evaluación de Proyectos y Realización de Talleres, entre otras funciones, en la Dirección de Desarrollo Comunitario “DIDECO”. Apoya la conclusión anterior el hecho que su contratación se renovó en forma reiterada, por cada año desde el 01 de mayo del año 2008 al 31 de diciembre del año 2021, como lo demuestran los contratos y decretos alcaldicios acompañados.”* “NOVENO: Que, como se ha señalado las funciones de la demandante, era la de atender a los Usuarios y Agricultores, efectuar trabajos Administrativos y Comunitarios, así como evaluar proyectos y realizar Talleres, en la Dirección de Desarrollo Comunitario “DIDECO”, en donde le correspondía cumplir funciones tales como realizar visitas a agricultores de la comuna, realizar proyectos con ellos, revisar los mismos, canalizar recursos entregados por el estado a los usuarios, realizar asistencia técnica y talleres, entre otras funciones ajenas a su cargo. Todas



estas labores que se le encomendaron a la trabajadora demandante en estos autos, se extendieron por más de 13 años, en carácter de estable y permanentes para la municipalidad, por lo que se puede concluir que el trabajo ejecutado por la actora era habitual y no accidental.” “DECIMO: Que, además de lo anterior, los testigos de la demandante, señalaron en forma conteste que actora trabajo en la municipalidad de Lautaro en el programa de la DIDECO y de la UDEL y que cumplía las órdenes determinadas por su jefatura directa, que pertenece a la Municipalidad ya señalada.” “UNDECIMO: Por otra parte, en lo que respecta a la remuneración de la demandante, estos eran pagos por montos iguales cada mes, lo que no es propio de la realización de encargos específicos o esporádicos, lo cual nos hace concluir la ausencia de accidentalidad y especificidad de su cometido.” “DECIMOSEGUNDO: Ahora bien, desde el punto de vista de la subordinación y dependencia, las declaraciones de los testigos de la actora, fueron claros en exponer que el demandante cumplía una jornada diaria. Además, se desprende de la naturaleza de las funciones que debía realizar la actora, descritas precedentemente y que debía realizar su labor en dependencias de la DIDECO que pertenece a la municipalidad de Lautaro.” “DECIMOTERCERO: Que, en cuanto a la circunstancia del término de los servicios prestados por la trabajadora, se señala en la demanda que con fecha 31 de diciembre del año 2021, fue despida por la municipalidad de Lautaro, faltando todo requisito legal, no señaló con exactitud y claridad los hechos ni las causales por el cual dio término a la relación laboral y no indicó ninguna causal legal de las contenidas en el Código del Trabajo.” “DECIMOCUARTO: Que, habiéndose acreditado la relación laboral, ha de concluirse que ésta derivó en indefinida y que el despido fue realizado en



forma irregular, sin cumplir con los requisitos que establece la ley”. “DÉCIMOQUINTO: Que, en relación a la base remuneracional, habiéndose declarado la existencia de una relación laboral, y reconocido la parte demandada la remuneración de la actora, lo cual además se observa con las boletas de honorarios emitidas por el actor a la Municipalidad de Lautaro, se tendrá la suma de \$,1.648.333 como base remuneracional para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones demandadas.” “DÉCIMOSEXTO: Que, respecto a las cotizaciones previsionales, de salud y seguridad social, habiéndose demostrado la relación laboral, surge para la demandada, la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas por el periodo en que se reconoció la existencia de la relación laboral, en base a una remuneración de \$1.648.333, como se ha determinado en el numerando decimoquinto.”

Séptimo: Consecuencia de lo que antecede es que, para que pudiera prosperar la causal principal de invalidación contenida en el arbitrio esgrimido por el recurrente, se haría necesario mutar aquello asentado fácticamente por la sentenciadora, lo que, como se dijo, vedado está para esta Corte, lo que sería suficiente motivo para su rechazo.

Octavo: Que, no obstante, ha parecido oportuno a esta Corte, en lo que dice relación con la infracción tercera – acoger demanda por despido injustificado, sin que se acreditara despido o autodespido de la demandante - decir que, conforme a las máximas de experiencia y al principio de primacía de la realidad, mencionados por la juez de la instancia, no resulta razonable aceptar que un trabajador abandone un trabajo bien remunerado, por unas supuestas “otras actividades y proyectos de vida o



aspiraciones”; además, la demandada hace alusión a unos whatsapp en que la actora así lo habría manifestado al grupo de trabajadores que estaban en su misma condición, sin embargo no los acompaña ni se acredita; además en los propios correos electrónicos, si acompañados por ella, amén de emanar de doña Ada Débora Muñoz Iturra, ingeniero agrónomo, encargada UDEL de la Municipalidad de Lautaro, que también declara como testigo, dirigido a Marat Yévenes Vega, director de la Dideco del mismo municipio en el que con fecha 4 de enero de 2022 le informa que *“ese día fue contactada por la demandante, quien le manifestó que deja de pertenecer al programa PDTI, a partir del año 2022, ya que se quiere dedicar a trabajos en forma independiente (“....”) y que no se ha presentado a trabajar desde ayer lunes 3 de enero de 2022 (hoy ya se despidió del Equipo UDEL via Whatsapp). Solicité pudiera hacer una renuncia formal vía carta y/o correo, pero mencionó que sólo lo haría vía telefónica”* A continuación hace referencia a situaciones que impiden el cierre del año 2021 y la renovación del año 2022. Este correo electrónico, que contra la demandada hace plena prueba por haberlo acompañado y emanar de su parte, se contradice con otro correo electrónico, datado el 25 de febrero de 2022, también acompañado por la demandada, en el que aparece el señor Marat Yévenes, director de la Dideco Lautaro, citando entre otros trabajadores, a la actora para que concurra a firmar el contrato del año 2022, lo que evidencia lo inverosímil de que fuera la actora quien pusiera termino a su relación laboral. En efecto, por qué la cita a firmar contrato si ya estaba informado de que no seguiría trabajando hace más de un mes. No es verosímil. Ergo, la conclusión fáctica de la jueza a quo, es correcta.



En lo referente a la cuarta infracción, basta decir que la prescripción de los feriados no fue alegada al contestar la demanda y, como dice la sentenciadora, correspondiéndole acreditar el uso, o el pago de los feriados, la demandada no lo hizo. Al ordenar su pago, no hay infracción de ley.

Finalmente en lo referente al quinto vicio denunciado, tampoco existe, pues determinada como fue, como se había solicitado en la demanda, la existencia de una relación laboral, bajo vínculo de subordinación y dependencia, entre la actora y la demandada, correspondía al empleador retener y pagar las cotizaciones de seguridad social, AFP, Cesantía y salud.

Noveno: Que no cabe, entonces, sino rechazar esta causal de nulidad alegada de forma principal.

Décimo: Que el recurrente ha invocado como causal subsidiaria aquella del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, la que funda en haberse dictado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, concepto que se encuentra incorporado por el artículo 456 del Código del Trabajo. En relación a esta causal, se hace necesario señalar que sus reglas se encuentran contenidas en el artículo recién citado, que preceptúa que el tribunal en su labor valorativa deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les asigne valor o las desestime, debiendo en general tomar 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. Como es sabido, este motivo anulatorio no habilita a efectos de abrir un debate respecto del mérito de la



prueba rendida en el juicio y su valoración, cuestión que es privativa del jurisdicente del fondo, en la medida que tal tarea se avenga con los parámetros de la sana crítica.

Décimo primero: Que en cuanto a la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, es significativo señalar, que el tribunal, luego de mencionar en los motivos Cuarto y Quinto toda la prueba rendida por la demandante y la demandada, desde el considerando Octavo a Décimo Sexto analiza y pondera la prueba rendida, debiendo anotarse, por resultar relevante que, tratándose de un juicio destinado a declarar la existencia de un vínculo laboral bajo subordinación y dependencia, donde existía un aparente contrato a honorarios, por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, correspondía a la parte demandante demostrar todas aquellas manifestaciones fácticas que revelan la subordinación y dependencia, tarea que dio por cumplida la sentenciadora, ponderando su prueba, sin que se observe en su tarea ninguna infracción manifiesta a las normas de la sana crítica.

En efecto, en los razonamientos ya anotados con precedencia la juzgadora, considera los medios de comprobación allegados por la parte demandante, suficientes para descartar la aplicación del artículo 4 del Estatuto Municipal, Ley 18.883, y establecer la plena vigencia de la normativa del Código Laboral al vínculo jurídico que unió a la demandante con la demandada y, por ende, sus consecuencias. De esa forma es que, el Tribunal a quo, ya en la consideración octava, indica las razones por las cuales le fue posible determinar la existencia de la relación laboral, prestación de servicios continua, que detalla, por un periodo de más de quince años, tiempo excesivo y no propio del



desarrollo de labores accidentales, no habituales o cometidos específicos, que es el supuesto del artículo 4 de la ley 18.883.

De la misma forma en el motivo noveno a undécimo, la sentenciadora ahonda en las pruebas y razones que formaron su convicción, sin que sea posible constatar una vulneración manifiesta algún principio de la Lógica, a alguna máxima de experiencia o conocimiento científicamente afianzado.

Décimo segundo: Que al revisar el tenor del recurso al referirse a esta causal subsidiaria, se observa más bien una disconformidad con las conclusiones a las que arriba la sentenciadora al efectuar la valoración probatoria, y al hecho que no analizara ni ponderara su prueba, sin embargo ésta en el motivo Décimo noveno expresó que: “la restante prueba rendida, que no ha sido expresamente mencionada en la sentencia, en nada altera lo decidido”.

Además, esa supuesta infracción es propia de otra causal de nulidad, no invocada, a saber la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459, en el caso habría sido su número 4.- “El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”.

Décimo tercero: Que de la manera señalada, es preciso indicar que, en cada caso y respecto de la prueba documental como testimonial, el fallo es claro al indicar las razones por las cuales dichos medios de prueba fueron idóneos con el fin de acreditar la existencia de la relación laboral y el monto de la remuneración. Así entonces, existen razonamientos suficientes para reproducir lo argumentado por el Tribunal, cuestión distinta, como se comprenderá, es que aquellas razones no sean



compartidas por el recurrente, en términos de entender que su prueba sí poseía la entidad suficiente para el fin que se tuvo en vista para allegarla, sin embargo ello si bien admisible como crítica jurídica no es constitutivo de los motivos que hacen procedente esta causal al modo que ya se ha explicitado y en todo caso, es evidente que una limitación como tal no puede ser fundamento de la presente causal sino de otra contempladas por el ordenamiento jurídico laboral, como se dijo..

Décimo cuarto: Que por los argumentos anteriores se desestimaré la presente causal subsidiaria.

Y atendido, además, lo dispuesto en los artículos 455, 477, 478 y 479 del Código del Trabajo, se declara:

Que **SE RECHAZA** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado señor Cristian Toloza Bravo, en contra de la sentencia definitiva dictada en este procedimiento el día 24 de marzo de 2023, la que en consecuencia no es nula.

Redacción a cargo del ministro titular, señor Carlos Gutiérrez Zavala.-

Regístrese y devuélvase por la vía correspondiente.-

Rol 174-2023.(ela)



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WRBCXXDYQET

Proveído por el Señor Presidente de la Tercera Sala de la Corte de Apelaciones de Temuco Sr. Carlos Gutiérrez Zavala. Se deja constancia de que no firman el Fiscal Judicial Sr. Oscar Viñuela Aller y el abogado integrante Sr. Reinaldo Osorio Ulloa por no encontrarse en funciones el día de hoy. En Temuco, a dieciocho de octubre de dos mil veintitres, 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>

Código: WRBCXXDYQET