

C.A. de Concepción.

Concepción, dieciocho de marzo de dos mil veintiuno.

VISTO:

En esta causa Rol Corte 514-2020, RIT O-777-2019 RUC 1940186929-0, proveniente del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, con fecha 10 de diciembre de 2020, se ha dictado sentencia definitiva por don Eliecer Cayul Gallegos, Juez Titular de dicho Juzgado, por medio de la cual se acoge la demanda deducida por don Renato Campos Castro, en contra de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Bío Bío, y *en consecuencia se dispone:*

- 1.- Que, se deja sin efecto la comunicación de fecha 24 de diciembre de 2018 remitida vía correo electrónico al actor, debiendo la parte demandada restituir las funciones que el señor Campos desempeñaba hasta el 31 de diciembre de 2018 en el Programa Mi Abogado, con una jornada de trabajo de 45 horas semanales y con la remuneración asignada al cargo con todas las bonificaciones y demás prestaciones que contenía su contrato de trabajo, actualizadas a la fecha de restitución efectiva.*
- 2.- Que, la demandada deberá restituir las diferencias por concepto de remuneración que se hayan producido entre la fecha de exclusión del programa y la de la restitución, conforme a lo indicado en el número precedente. Las que deberán ser determinadas en el procedimiento correspondiente.*
- 3.- Que, la demandada deberá pagar las asignaciones de modernización y especial de desempeño y bonificación compensatoria correspondiente según su contrato de trabajo de fecha 7 de julio de 2017.*



El importe de las mismas deberá ser determinado en el procedimiento correspondiente.

III).- Que, las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses legales respectivos.

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

En contra de la mencionada sentencia interpone recurso de nulidad don Gonzalo Contreras Reyes, abogado, Director General (S) de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío y en su representación, arbitrio que funda en las causales previstas en el artículo 477 inciso 1° segunda parte, y, en subsidio la del artículo 478 letra c) ambas del Código del Trabajo.

Solicita que esta Corte conociendo del recurso resuelva que la sentencia recurrida es nula por aplicación de la causal del artículo 477 o del artículo 478 letra c) del Código Laboral, y dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

Se procedió a la vista del recurso en la audiencia fijada al efecto, presentándose a alegar los abogados de ambas partes en torno a sus pretensiones.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que a efectos de resolver lo planteado por el recurrente en su libelo de nulidad, preciso es consignar en forma previa que, como se ha resuelto reiteradamente, el recurso de nulidad constituye un medio de impugnación de la sentencia definitiva de derecho estricto, que exige la enunciación precisa y exacta de la o las causales que se invocan, las que deben guardar la debida concordancia tanto con el vicio denunciado como con las peticiones concretas que se formulan al tribunal, todo lo cual fija el alcance de la competencia del tribunal.



SEGUNDO: Que el recurrente en relación a la primera causal esgrimida, que es aquella **contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su variante de infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo**, sostiene que el sentenciador ha incurrido en esta causal y respecto de las normas que a continuación se precisan:

1.- POR APLICACIÓN INDEBIDA AL CASO DEL ARTÍCULO 12 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO “IUS VARIANDI”.

Manifiesta que la infracción se produce porque el Juez aplica la referida norma a un caso en que no se cumplen los requisitos para ello.

Sostiene que el numeral 4 de la sentencia impugnada da por establecida la existencia de *una modificación unilateral del contrato* del actor.

Agrega que el artículo 12 del Código del Trabajo, consagra el derecho del empleador para introducir unilateralmente variaciones al contenido del contrato, limitando esta facultad a las hipótesis que señala en su inciso primero: *“El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador”*.

Argumenta que las modificaciones de contrato suscritas con fecha 07 de septiembre de 2017 y 1 de febrero de 2018, no constituyen actos unilaterales impuestos por la empleadora, sino la manifestación de la libre voluntad de ambas partes, consentimiento que se formó libremente y con total conocimiento de las consecuencias, dada su condición de abogado de larga trayectoria en la Corporación.



Hace presente que la comunicación remitida al actor el 24 de diciembre de 2018, no constituye una decisión arbitraria de la empleadora, sino que es la natural consecuencia, lo que debía suceder en virtud de la modificación de contrato de trabajo de fecha 01-02- 2018. Tal como otras modificaciones previas, se generaron de la libre voluntad tanto del Trabajador y CAJ Biobío.

2.- POR APLICACIÓN INDEBIDA AL CASO DE LOS ARTÍCULOS 2°, 5° y 11 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Manifiesta que el sentenciador ha concluido y forma parte de su fallo, una declaración en el sentido que la empleadora ha vulnerado el respeto a la dignidad de las personas, el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Asimismo, alejándose de la recta aplicación del derecho, declara haberse infringido el artículo 11 del Código del Trabajo, respecto de las formalidades para escriturar una modificación contractual.

Refiere que, en primer lugar, la aceptación de las Bases del Procedimiento de Selección Abreviado para proveer los cargos, efectuado en agosto de 2017, y la consecuente modificación contractual suscrita el 7 de septiembre de 2017, no significó en forma alguna una renuncia de derechos del funcionario don Renato Campos, desde que las condiciones generadas, aun cuando lo fueron en forma transitoria, constituyeron una ventaja o mejora en sus condiciones laborales.

Y que la primera modificación fue ampliada en sus efectos por la modificación convenida el 1 de febrero de 2018, sin que alguna de ellas afectara derechos adquiridos.

Que, más clara es la incorrecta aplicación de estas normas, por carecer la sentencia de explicación, referencia o argumentos que permitan entender de qué forma la empleadora ha incurrido en su incumplimiento.



Que, en consecuencia, las disposiciones contenidas en los artículos 2°, 5° y 11 del Código del Trabajo, no han sido vulneradas por su parte y al declararlo así el Juez, ha creado una fuente de obligación y ha condenado en consecuencia a su parte al resarcimiento de un daño que la demandada no produjo.

3.- POR APLICACIÓN INDEBIDA AL CASO DE LOS ARTÍCULOS 1545 Y 1546 DEL CÓDIGO CIVIL.

Al respecto, aduce, que la falsa aplicación de la ley en relación al artículo 1545 del Código Civil, se deriva de la inexistencia de una invalidación del contrato de trabajo que une a las partes.

Que es un hecho de la causa que el contrato de trabajo de don Renato Campos Castro es de naturaleza indefinida. No existió por cierto una comunicación de término de contrato y ninguna de las partes dio por terminada la relación laboral.

Que la comunicación referida en la sentencia, remitida el 28 de diciembre de 2018, tuvo por objeto hacer efectiva la fecha de terminación convenida en la modificación de 1 de febrero de 2018, que lejos de poner fin a la relación laboral, le devolvió a sus funciones de abogado auxiliar en materias de familia del Consultorio Jurídico de Talcahuano, cargo del que es titular, ello sin afectación a las condiciones pactadas.

Expone que se infringe asimismo, la norma del artículo 1546 del Código Civil, por aplicación de la misma a una hipótesis que no lo justifica.

Argumenta que tampoco el juez explica cómo se habría vulnerado la buena fe contractual y solo atribuye su quebrantamiento a la empleadora.

Que cabe en este extremo plantear la siguiente



interrogante, basado en los hechos acreditados en la causa: ¿Puede el actor pretender adquirir un cargo del que no es titular y obtener prestaciones económicas en forma retroactiva, a través del desconocimiento de las cláusulas contractuales libremente convenidas y que se generaron en beneficio del propio trabajador?

Expone que la respuesta que da la sentencia a esta pregunta es la errada, justamente por ser contraria al principio general de la buena fe contractual.

Refiere que las infracciones de ley denunciadas, consistentes todas en errada e indebida aplicación de normas legales en la controversia jurídica que nos ocupa, a no dudarlo, han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Que al aplicar el juez de primer grado indebidamente el artículo 12 del Código del Trabajo, llega a la conclusión de que su representada modificó unilateralmente el contrato de trabajo del actor y que dicha modificación se ejecutó al margen de las posibilidades que la antedicha disposición faculta al empleador.

Y que sin explicación ni desarrollo argumentativo suficiente considera también infringidos los artículos 2°, 5° y 11 del Código del ramo y 1545 y 1546 del Código Civil.

En otras palabras, de no mediar la indebida aplicación de las normas que han sido denunciadas como infringidas, la conclusión natural y obvia habría sido que la demanda debió ser rechazada íntegramente.

A la conclusión indica que el vicio denunciado produce, en consecuencia, un daño a su parte corregible únicamente con la nulidad de la sentencia.

TERCERO: Que en relación a esta causal, cabe precisar que ella discurre en torno a cuestiones de orden jurídico



únicamente, esto es, si una ley ha sido aplicada a casos no contemplados por la misma, o no se ha aplicado a los casos regulados por ella, o, cuando habiéndose aplicado, no lo ha sido en forma correcta, o, se ha contravenido expresamente su texto.

De esta manera la causal en comento persigue exclusivamente la revisión del derecho aplicado, no pudiendo alterarse los hechos asentados por el juez a quo en la sentencia recurrida, los cuales son inamovibles para esta Corte.

CUARTO: Que la sentencia ha dejado establecido **en el numeral 1)** “que si bien no se fijaron hechos no controvertidos en la audiencia preparatoria, del tenor de los escritos fundamentales y de la propia declaración de la demandada no hay controversia sobre los siguientes hechos: 1°) Existencia de la relación laboral entre el actor y la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Bío Bío. 2°) Las funciones de abogado que desempeña el actor para la demandada. 3°) La fecha de inicio de esta relación laboral a partir del 10 de enero de 2011, como abogado auxiliar del Consultorio de Talcahuano por una jornada de trabajo de 40 horas, en un contrato de trabajo que era a plazo. 4°) Los sucesivos contratos de trabajo a plazo, por obra o faena y finalmente indefinido que suscribieron las partes el 30 de junio de 2011, el 2 de enero de 2013, el 2 de septiembre de 2013, este último por una jornada de trabajo de 25 horas semanales en el Consultorio de Talcahuano. 5°) La circunstancia de haberse suscrito nuevos contratos de trabajos el 7 de septiembre de 2017, que se extendió hasta el 31 de diciembre de 2017; el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018. 6°) El hecho que la última función desempeñada por el actor entre el 7 de septiembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2018 fue como abogado en el Programa ejecutado en el marco de un convenio con el Ministerio de Justicia para brindar asesoría legal a los niños y niñas ingresados en centros residenciales de la red Sename, con una jornada de trabajo de 45 horas semanales, siendo el lugar de prestación de los servicios las dependencias de la Corporación en la ciudad de Concepción, con una remuneración acorde a dicha jornada. 7°) La circunstancia que la Corporación de Asistencia Judicial comunicó el actor 24 de diciembre de 2018 que cesaba en las funciones anteriores, esto es abogado del Programa



aludido y retornaba a desempeñar funciones como abogado del Consultorio de Talcahuano con una jornada de 25 horas semanales. 8°) El Programa de asesoría jurídica al que se ha hecho alusión, a partir del año 2019 pasó a denominarse Mi Abogado, y responde a una política permanente del Ministerio de Justicia que se ejecuta hasta la fecha por la Corporación de Asistencia Judicial. 9°) Finalmente que el actor para ejercer el cargo en el citado programa se sometió al denominado “Procedimiento de Selección Abreviada de Antecedentes para los cargos del programa del año 2017”, como asimismo, que este mismo cargo fue objeto luego de un concurso público de antecedentes, del cual el Actor no participó.”

Que, asimismo, el sentenciador dejó plasmada como conclusión **en el numeral 2** que: “en cuanto a la naturaleza de la relación laboral con relación al plazo del contrato, tampoco existe discusión, las partes se encuentran contestes respecto de la **naturaleza indefinida del contrato de trabajo** del señor Campos, así lo reconoció expresamente la demandada en su escrito de contestación y así también se desprende de la modificación de contrato de fecha 2 de enero de 2013, en su cláusula décimo tercera.”

Y a continuación dejó también sentado en el **numeral 3** que: “tampoco hay discusión en cuanto a que el régimen jurídico que regula la relación contractual de las partes **es el Código del Trabajo**, no tan sólo por qué así lo ha reconocido la demandada, sino porque la normativa legal y reglamentaria de la Corporación de Asistencia Judicial así lo señalan expresamente. Cita al efecto, el artículo único de la Ley 19.263 que fija normas aplicables al personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial, y que dispone *“las disposiciones del Estatuto Administrativo no se aplican al personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial...el que continuará rigiéndose exclusivamente por los respectivos contratos de trabajo y las normas aplicables al sector privado...”* Y que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo, el régimen común del sector privado lo da precisamente este cuerpo de leyes, al señalar *“las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y su leyes complementarias”*.

QUINTO: Que, para resolver como se dirá, lo primero que cabe destacar es que la sentencia recurrida establece como



hechos sobre los que no hay controversia entre las partes, entre otros, la **naturaleza indefinida del contrato de trabajo** del actor y que el régimen jurídico que regula la relación contractual entre las partes **es el Código del Trabajo**, y en este último caso, porque el artículo único de la Ley 19.263, fija normas aplicables al personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial, cuyo personal continuará rigiéndose exclusivamente por los respectivos contratos de trabajo y las normas aplicables al sector privado, haciéndose aplicable a su respecto la normativa del Código del Trabajo, por así disponerlo el artículo 1° del Código Laboral.

A partir de tales hechos asentados, el sentenciador concluye que: “*la Corporación de Asistencia Judicial no estaba autorizada legalmente para alterar la calidad contractual del actor, esto es, modificar la naturaleza indefinida de su contrato de trabajo adquirida por la Modificación de fecha 2 de septiembre de 2013, según se desprende de su cláusula décimo tercera, para temporalmente transformarlo en un contrato a plazo, según rezan las cláusulas respectivas de las modificaciones contractuales de fechas 7 de septiembre de 2017, 29 de diciembre de 2017 y 1 de febrero de 2018, toda vez que no hay norma alguna que autorice al empleador a transformar un contrato de carácter indefinido en uno de índole precaria como lo es el contrato a plazo, más aún cuando el actor ostentaba un contrato de carácter indefinido desde el mes de septiembre de 2013, pues la única posibilidad es la que contempla el artículo 159 n°4 inciso 3° del Código del Trabajo, pero por cierto, es la situación contraria, es decir, el paso de un contrato a plazo a otro de naturaleza indefinida. Y esto se debe a la naturaleza tutelar del derecho del trabajo y a los principios de continuidad y estabilidad en el empleo, que inspiran la legislación del ramo. Lo anterior significa que entre las partes no se pudo haber pactado un anexo o modificación de contrato para mutar la calidad de indefinido de un contrato a uno a plazo y menos aún pactar un pacto comisorio calificado, figura jurídica completamente ajena a la legislación laboral, dada la naturaleza tutelar de este derecho, que busca precisamente limitar la autonomía de la voluntad del derecho privado común por la situación de desequilibrio que se*



produce al interior del contrato de trabajo. Esta cláusula o modificación del contrato debe ser analizada, como ya se señaló, al tenor de las restantes normas laborales de las cuales se desprende que no es posible en modo alguno la mutación de un contrato estable a uno de naturaleza precaria, sin que por cierto haya mediado despido o caducidad del contrato, más aún, cuando de los antecedentes documentales y de la prueba testimonial rendida por las partes, se desprende con meridiana claridad que el actor ha prestado servicios en forma continua e ininterrumpida para la demandada por más de 9 años, esto es, desde enero del año 2011 a la fecha. En consecuencia, siendo aquella una cláusula contradictoria, por aplicación del principio protector, deberá preferirse aquella que más favorezca al trabajador y que sea consistente con los principios de continuidad y estabilidad que inspiran la legislación laboral, esto es, que la naturaleza del contrato del actor nunca dejó de ser indefinida, aún en aquél tiempo que desempeñó las funciones de abogado del Programa Piloto de asistencia jurídica a los niñas y niñas ingresados en centros residenciales de la red del Servicio Nacional de Menores, el que más tarde pasó a denominarse “Mi Abogado”. (El subrayado es nuestro).

Que, por otra parte, el sentenciador, estableció las siguientes conclusiones fácticas en relación a la modificación unilateral del contrato del actor a partir del análisis a la comunicación que hiciera el empleador al actor con fecha 24 de diciembre de 2018, mediante correo electrónico, en la cual le informa lo siguiente: **“...le informamos que el reemplazo temporal que realiza en el cargo de abogado del Programa Mi Abogado, Ex NNA Sename Concepción, llega a su término con fecha 31 de diciembre de 2018, por lo cual a contar del 1 de enero de 2019 se debe reintegrar a sus funciones habituales en la Oficina de Familia de Talcahuano, en el cargo de abogado de la oficina, con la jornada y sueldo base correspondiente a dicho cargo”**.

En este punto el juez del grado razona así: “Sin duda alguna que lo primero que llama la atención es la expresión “reemplazo” utilizada en el texto, por cuanto ello supone la ausencia de un titular que es reemplazado por diversos motivos por otro trabajador, ya sea externo



o parte del staff de trabajadores, cuyo no es el caso de autos, toda vez que consta de los antecedentes acompañados por las partes, y a los que ya se ha hecho referencia, especialmente a las copias de los convenios celebrados entre la Corporación y el Ministerio de Justicia, que el cargo de abogado que detentaba el actor en el Programa NNA del Sename era un cargo nuevo en un programa nuevo, a la sazón piloto y más tarde se transformaría en un Programa Permanente. Es decir, en modo alguno se trataba de un reemplazo, más aún consta en los antecedentes documentales acompañados por ambas partes, que el actor participó en un proceso de selección de personal regulado en el documento denominado “Proceso Abreviado de Selección de Personal, para ocupar un cargo nuevo, en un Programa nuevo -haya sido piloto o no- que tenía por objetivo asistir jurídicamente a los niños y niñas ingresados en medida de protección a centros residenciales de la red del Servicio Nacional de Menores.”

SEXTO: Que, de frente a tales conclusiones a las que arribó el sentenciador, preciso es consignar, que a juicio de esta Corte no se advierte en el fallo infracción de ley por aplicación indebida al caso del artículo 12 del Código del Trabajo “ius variandi”, por aplicación indebida al caso de los artículos 2°, 5° y 11 del Código del Trabajo y tampoco por aplicación indebida al caso de los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, como lo sostiene el recurrente.

En efecto, en atención a los principios que informan el Código del Trabajo en aras de los derechos de la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, no es posible en caso alguno transformar un contrato de carácter indefinido en uno a plazo, desde que este último constituye una excepción a la regla general que es que sea indefinido; la hipótesis que contempla el artículo 159 n°4 inciso 3° del Código del Trabajo, es la contraria, permite el paso de un contrato a plazo a otro de naturaleza indefinida; y en el caso en revisión, el actor ostentaba un contrato de carácter indefinido desde el mes de septiembre de 2013,



como ha quedado establecido.

Que, no cabe duda, a partir de los hechos que da por establecidos el sentenciador, que las modificaciones al contrato de trabajo del actor, para temporalmente transformarlo en un contrato a plazo, según se advierte de las cláusulas respectivas de las modificaciones contractuales de 7 de septiembre de 2017, 29 de diciembre de 2017 y 1 de febrero de 2018, constituyen verdaderos pactos comisorios, propios del derecho civil, que no son aceptables en un contrato de trabajo, regido por el Código del ramo, y que en el caso en comento, la fórmula empleada en su redacción es claramente lesiva para el trabajador, quien de paso, no estaba en condiciones de discutir las condiciones que le imponía su empleador.

No escapa al criterio de esta Corte, que de acuerdo a los hechos asentados por el sentenciador del grado y de acuerdo a la prueba rendida y valorada en su mérito, jamás el actor realizó un reemplazo en un cargo; el trabajador demandante – que se desempeñaba como abogado auxiliar del Consultorio de Talcahuano, con contrato de trabajo inicialmente a plazo, por obra o faena y que finalmente devino en indefinido, con una jornada de trabajo de 25 horas semanales- **postuló y participó** en un proceso de selección de personal regulado en el documento denominado “Proceso Abreviado de Selección de Personal”, **para ocupar un cargo nuevo**, como abogado en el Programa ejecutado en el marco de un convenio con el Ministerio de Justicia, **en un Programa nuevo** -haya sido piloto o no- que tenía por objetivo asistir jurídicamente a los niños y niñas ingresados en medida de protección a centros residenciales de la red del Servicio Nacional de Menores, cargo que obtuvo y que se extendió entre el 7 de septiembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2018, con una jornada de trabajo de 45 horas semanales, siendo el lugar de prestación de los servicios



las dependencias de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Bío Bío, en la ciudad de Concepción, con una remuneración acorde a dicha jornada. Que, asimismo, cabe destacar, que el ejercicio del así llamado “ius variandi”, que se contempla en el artículo 12 del Código del Trabajo, y que constituye una excepción a los principios generales del derecho, en orden a que los contratos bilaterales no pueden ser modificados unilateralmente por una de las partes, empero teniendo en vista el fin protector del Derecho del Trabajo, permite sostener que esta facultad que se entrega al empleador, debe ser interpretada restrictivamente y no puede ser considerada una prerrogativa absoluta, ilimitada o arbitraria del empleador sin causa alguna; en el caso en estudio, la comunicación que remitiera el empleador – vía correo electrónico- al actor con fecha 24 de diciembre de 2018, es la que le afecta, desde que intempestivamente aquel le indica que “ *a contar del 1 de enero de 2019, se debe reintegrar a sus funciones habituales en la Oficina de Familia de Talcahuano, en el cargo de abogado de la oficina, con la jornada y sueldo base correspondiente a dicho cargo*”; es decir, sin expresión de causa y en forma unilateral, su empleador le reduce la jornada de trabajo, la remuneración y lo envía a cumplir funciones a otro lugar.

Que, la Excma. Corte Suprema, en este aspecto ha sido enfática en señalar que esta facultad se debe ejercer *respetando “los derechos de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, excluyéndose entonces todas aquellas modificaciones que sean discriminatorias o que importen un menoscabo para el trabajador, el cual puede ser tanto desde el punto de vista económico, cuyo caso más característico es la disminución del nivel de ingresos, como también desde un punto de vista social y*



moral.”(Causa Rol 2692-2007).

SEPTIMO: Que, siendo inconcuso que el demandante estaba ligado a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Bío Bío, a virtud de un contrato de trabajo, que se rige por las disposiciones del Código del Trabajo, de carácter indefinido, que la Corporación de Asistencia Judicial no estaba autorizada legalmente para alterar la calidad contractual del actor, y que la comunicación que remitiera el empleador al actor con fecha 24 de diciembre de 2018, constituye una modificación unilateral del contrato de trabajo del actor, haciendo aplicación lesiva del “ius variandi”, previsto en el artículo 12 del Código del Trabajo en desmedro de los derechos del trabajador demandante, ello lleva a concluir a esta Corte que lo resuelto por el sentenciador de primer grado importa la correcta aplicación de las normas del Código del Trabajo, esto es, artículos **2º, 5º, 11 y 12 del Código del Trabajo**, sin que haya existido una errada interpretación de las mismas. Del mismo modo existió correcta interpretación de lo prevenido en los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, aplicables en la especie, desde que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por el consentimiento mutuo, debiendo los contratos ejecutarse de buena fe.

OCTAVO: Que, así las cosas, la causal de nulidad invocada por el recurrente, habrá de ser rechazada, por no existir en la sentencia impugnada una errada aplicación del derecho, sino que por el contrario, se hizo en el fallo que se revisa, un correcto juzgamiento jurídico del caso en cuestión, respaldado por la prueba rendida en el juicio.

NOVENO: Que, asimismo, la parte recurrente, en forma subsidiaria, invoca la causal contemplada **en el artículo 478 letra c) del Código del ramo**, esto es: “Cuando sea necesaria la



alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”.

Sostiene el recurrente que la sentencia adolece del vicio que se denuncia, por cuanto ésta, luego de determinar los hechos acreditados en el proceso, ha llegado a una errada calificación jurídica de los mismos, pues la resolución lógica y fundada en los presupuestos fácticos debió llevar a concluir en el rechazo de la acción.

Expone que son las conclusiones contenidas en el fallo las que configuran la causal de errada calificación jurídica que tiene la sentencia dictada en autos y que la hacen anulable.

Agrega que la calificación jurídica consiste en una operación lógica consistente en verificar en qué medida la situación de hecho concreta corresponde al supuesto legal y que lleva a la aplicación de determinado tratamiento jurídica.

Indica que la valoración que en la sentencia hubo de reflejar en este caso afectó la inteligencia o entendimiento del fallo, porque reparando en la naturaleza del contrato de trabajo declara que la modificación de contrato habría consistido en la conversión de un contrato indefinido a un contrato a plazo fijo.

Añade que en la especie no es congruente la declaración de la naturaleza de contrato indefinido (que no era un hecho controvertido) y consecuentemente la calificación de la modificación contractual como unilateral y contraria a las leyes y principios laborales.

Argumenta que no es discutido el hecho de tratarse de un contrato a plazo indefinido, la correcta calificación jurídica dice relación con las modificaciones contractuales en virtud de las cuales el actor prestó servicios en el Programa Piloto de Representación tantas veces referido y debió en consecuencia



declarar, que esas modificaciones, fueron legítimamente pactadas para surtir efectos por un plazo determinado. Y que en base a los mismos fundamentos fácticos asentados en el proceso, la **correcta calificación jurídica de los hechos** debe ser construida de la siguiente manera:

1.- El actor, don Renato Campos Castro tenía la calidad de titular en el cargo de Abogado Auxiliar del Consultorio Jurídico de Talcahuano y que su contrato de trabajo fue modificado por consentimiento de ambas partes, para que el funcionario prestara por el plazo de 3 meses en el Programa “Mi abogado” de la Corporación. A continuación, esa modificación fue renovada y surtió sus efectos hasta el 31 de diciembre de 2018.

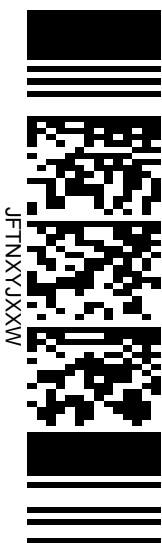
2.- Que el contrato de trabajo siempre mantuvo la naturaleza de contrato indefinido y que no fue objeto de una condición resolutoria tácita.

3.- Que, expirado el plazo convenido para la modificación contractual en cuanto al lugar de prestación de los servicios y jornada laboral, la empleadora dio aviso de término de la misma.

4.- Que la modificación contractual antes referida terminó en las condiciones acordadas entre las partes. Por el trabajador, desde que aceptó las bases del Proceso de Selección Abreviado y hasta la modificación suscrita el 1 de febrero de 2018.

5.- Asimismo, que la referida modificación no terminó por decisión unilateral de la empleadora, sino por causas naturales, sin renuncia de derechos adquiridos por parte del trabajador y que corresponde en consecuencia que el funcionario retorne a sus funciones, jornada y lugar de trabajo originales, vigentes antes de la modificación suscrita el 7 de septiembre de 2017.

Manifiesta que la correcta calificación jurídica de los hechos le hubiere llevado a estimar como se ha expuesto, que la



modificación nació de la libre voluntad de ambas partes y que su expiración se produjo naturalmente por las condiciones aceptadas por el trabajador y la empleadora y en consecuencia nada se adeuda al funcionario y se ha de rechazar la demanda en todas sus partes.

Dice que la voluntad expresa no puede a la vez ser considerada como una renuncia a derechos adquiridos ni a una vulneración a la norma general de los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, precisamente el primero de ellos dispone que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por el consentimiento mutuo.

En el caso fue justamente el consentimiento no llegó a invalidar el pacto (sic), sino a variar alguna de las cláusulas de éste, como se ha expuesto en esta presentación.

Refiere que es requisito de toda sentencia, su motivación. Su fundamento ha de estar basado en razones jurídicas y las derivadas de las normas de la sana crítica. Si bien la sentencia recurrida señala las razones jurídicas, lógicas y técnicas, luego en la calificación jurídica de los hechos las omite y desestima.

A la conclusión expone que todos los hechos señalados precedentemente y que el sentenciador ha consignado en la sentencia, solo podían llevar a la conclusión que la modificación contractual pactada a plazo fijo terminó de manera natural, por lo que el contrato de trabajo del actor, en cuanto a las funciones, lugar de prestación de sus servicios, jornada de trabajo y remuneraciones asociadas a esa jornada, terminó en las condiciones acordadas, el día 31 de diciembre de 2018, sin configurar una alteración unilateral del contrato por parte de la empleadora. En consecuencia, las acciones debieron ser rechazadas.



DECIMO: Que, como se sabe, la causal invocada impide la alteración de los hechos establecidos por el tribunal *a quo*, permitiéndose exclusivamente la “recalificación” de los mismos, si procediere, sin alterar las conclusiones fácticas a las que arribó el tribunal de primer grado.

UNDECIMO: Que, al invocar esta causal, el recurrente, sin controvertir los hechos que se dieron por establecidos por el sentenciador de primer grado, insiste, sin embargo, que los hechos que el sentenciador ha consignado en la sentencia, solo podían llevar a la conclusión que la modificación contractual pactada a plazo fijo terminó de manera natural, por lo que el contrato de trabajo del actor, en cuanto a las funciones, lugar de prestación de sus servicios, jornada de trabajo y remuneraciones asociadas a esa jornada, terminó en las condiciones acordadas, el día 31 de diciembre de 2018, sin configurar una alteración unilateral del contrato por parte de la empleadora.

DUODECIMO: Que, desde ya diremos que esta Corte concuerda con el juez *a quo* en cuanto a las conclusiones que vierte en el fallo a partir de los hechos que dio por establecidos, como se asentó en el motivo Séptimo precedente, conclusión que se reafirma, a mayor abundamiento, con lo que expresa el sentenciador en el numeral 4, inciso 3º, del fallo recurrido, relativo a la modificación unilateral del contrato del actor: “... Pero lo más importante, es que esta comunicación, a juicio de este sentenciador, constituye sin duda una modificación unilateral del contrato de trabajo que unía a las partes más allá de lo permitido en el artículo 12 del Código del Trabajo, que autoriza excepcionalmente modificaciones unilaterales por parte del empleador, siempre y cuando éstas no impliquen menoscabo al trabajador, pues la demandada redujo la jornada de trabajo del actor de 45 a 25 horas semanales, alteró las funciones y disminuyó la remuneración; ninguna de estas modificaciones se encuentra permitida por el legislador laboral, sin que concurra el consentimiento del



trabajador. Y al ocurrir esto, estamos frente al incumplimiento alegado por el actor”. Conclusiones que estos sentenciadores comparten.

DECIMO TERCERO: Que, sobre la materia, la Excmá. Corte Suprema ha señalado: *“De ahí que deba concluirse que las modificaciones que atañen al contrato de trabajo no pueden extraerse de un supuesto consentimiento tácito derivado de una conducta negativa o pasiva del trabajador. Esa voluntad tácita en la aquiescencia para la celebración del contrato o para su modificación debe ser inequívoca, sin que pueda admitir otra salida hermenéutica, lo que no puede fundarse en una conducta del trabajador inactiva. No debe, en conclusión, aceptarse la teoría de los actos propios contra los derechos del trabajador, sino sólo a su favor, atendida la naturaleza de la relación laboral y la necesaria protección que debe prodigarse al mismo.”*(Causa Rol 18.304-2016, sentencia de 12 de abril de 2018)

DECIMO CUARTO: Que, de todo lo que se viene razonando, se desprende que el recurrente no lleva la razón, motivo por el cual, el recurso impetrado por esta causal será también rechazado, como se dirá en lo resolutivo de la sentencia.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 letra c), y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Gonzalo Contreras Reyes, Director General (S) de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, en contra de la sentencia definitiva de diez de diciembre de dos mil veinte, dictada por don Eliecer Alfonso Cayul Gallegos, Juez Titular del Juzgado del Trabajo de Concepción, y en consecuencia, **se declara que dicha sentencia no es nula.**

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción de la ministra doña Yolanda Méndez Mardones.



Rol 514 -2020. Laboral-Cobranza.



Pronunciado por la Cuarta Sala de la C.A. de Concepción integrada por los Ministros (as) Valentina Salvo O., Yolanda Mendez M. y Abogada Integrante Riola Solano G. Concepcion, dieciocho de marzo de dos mil veintiuno.

En Concepcion, a dieciocho de marzo de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>