

Talca, treinta de octubre de dos mil veinticuatro.

VISTO Y CONSIDERANDO:

I: EN CUANTO A LA NULIDAD INTERPUESTA POR LA DEMANDANTE:

Primero: Que el abogado Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de la demandante, en Procedimiento de Aplicación General, en autos caratulados RIT O-24-2023, del Juzgado del Trabajo de esta ciudad, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 30 de octubre de 2023, para que se invalide parcialmente la sentencia, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo, acogiendo íntegramente la demanda con costas, invocando la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Al efecto y en lo pertinente, manifiesta que su parte interpuso el 19 de enero de 2023, demanda por Reconocimiento de la Relación Laboral, Despido Indirecto Justificado, Nulidad del Despido y Cobro de Prestaciones Laborales adeudadas en contra de la Universidad de Talca. En el libelo se indica que Yiria Hoara Jorquera Bustamante comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a favor de la demandada, a partir del 1 de octubre de 2009 hasta el momento en que su representada decidió auto despedirse el día 17 de diciembre de 2022, mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en la realidad eran dos contratos de trabajo. La demandante se desempeñó en cargos evidentemente estables, permanentes e indispensables en la organización jerárquica de la demandada. Sus funciones jamás fueron no habituales de esta organización, tampoco se trató de cometidos específicos y mucho menos los servicios se pueden catalogar como transitorios y temporales. A su vez, tampoco se acreditaron los pagos previsionales de todo el periodo de relación laboral, existiendo cotizaciones impagas al efecto, por lo que se solicitó al tribunal de instancia que declarara la nulidad del despido, estimara el despido indirecto como uno de carácter justificado y que condenara a la demandada al pago de las prestaciones que en la demanda se indicaron.

Reseña la contestación de la demanda donde se solicitó el rechazo en todas sus partes, con costas, bajo el principal argumento de señalar que el vínculo que unió a las partes fue de carácter civil bajo una contratación a honorarios y



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

Código: MUXFXQVNCXV

negó, en consecuencia, que fuera de índole laboral. Consigna que se fijó como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a probar, los siguientes:

“1.-existencia de un contrato de trabajo entre la actora y la demandada. Obligatoriedad de jornada, naturaleza de las labores, existencia de los indicios de laboralidad indicados en la demanda.

2.- si la actora prestaba servicios civiles a honorarios para la demandada, para la ejecución de cometidos específicos en el marco de los requerimientos del Laboratorio (LMAA) y de sus conocimientos profesionales en la materia. Estipulaciones de dicha contratación.

3.- existencia de una eventual prescripción de acciones. Hechos que la constituyen.

4.- existencia de un auto despido laboral. Causal y hecho en que se funda. Efectividad de los hechos. Existencia de un término voluntario en la prestación de los servicios en los términos indicados por la demandada. 5.- obligatoriedad, procedencia y pago de cotizaciones de seguridad social de la actora.

6.- procedencia, monto y pago de prestaciones e indemnizaciones demandadas.”

Refiere que su parte se valió de la documental, confesional, testimonial, exhibición de documentos y oficios. Por su lado, la contraria se valió de prueba documental, confesional, testimonial, y oficios. El tribunal por sentencia definitiva de 30 de octubre de 2023, acogió parcialmente la demanda, en cuanto declarar la relación laboral y el auto despido como justificado, condenando a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, el recargo legal contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo, feriados legales, feriado proporcional y las cotizaciones previsionales de salud y seguridad social indicadas desde el periodo de octubre de 2009, hasta diciembre de 2022, y respecto al Fondo de Cesantía AFC Chile, por todo el periodo de la relación laboral. Sin embargo, no condenó a la demandada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen hasta la convalidación del pago de las cotizaciones de previsión social desde el periodo de septiembre de



2009, hasta el término de la relación laboral, conforme al artículo 162 inciso 5, 6 y 7.

Alude al raciocinio Décimo Séptimo del fallo en estudio, consignando que *“en cuanto a la sanción de nulidad impetrada por la parte demandante. Que en relación con la procedencia de aplicar la sanción de nulidad del despido, contemplada en el artículo 16 incisos V y VII del Código del Trabajo, en aquellos casos en que mediante una sentencia judicial se establece la existencia de una relación laboral, cabe asentar que la Excma. Corte Suprema ha sostenido sin variación, a partir de la sentencia dictada en la causa Rol N°41.500-2017 (además Roles N° 22.872-2019, N° 22.913-2019, N° 41.500- 2017, N° 104.364-2020 y N° 28-229- 2018 entre muchos más) que a propósito de juicios por declaración de existencia de una relación laboral, nulidad de despido y cobro de prestaciones entre trabajadores y órganos de la administración del Estado, vinculados a partir de la celebración de diversos contratos a honorarios, se sostiene, en síntesis, que si bien es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral, tiene un innegable carácter declarativo, y por lo tanto, por regla general, procede aplicar la sanción de nulidad de despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación, cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la Ley N° 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que entre ellos, fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral que justifica la aplicación del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. En consecuencia, encontrándose la materia de que se trata asentada en recursos de unificación de jurisprudencia, procede el rechazo de la sanción de nulidad pretendida por la parte demandante”*.



Invoca la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse dictado sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, disposición legal que permite que, tratándose de sentencias definitivas resultará procedente el recurso de nulidad cuando en aquellas se hubiera infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o estas se hubieran dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En efecto, el Código del Trabajo no define que se entiende por infracción de ley por lo que necesariamente se debe recurrir a la doctrina. Ha sido el jurista Raúl Tavorari Oliveros en “Recurso de Casación y Queja, Nuevo Régimen, Editorial Jurídica Conosur Ltda., f. 996”, el que ha indicado que la infracción de ley puede traducirse o manifestarse en las siguientes situaciones:

a. Contravención formal, la cual tiene lugar cuando la resolución recurrida dispone algo contrario al mandato establecido por el legislador, dicho de otro modo, habrá contravención formal, en el evento que el tribunal al resolver el conflicto que se le somete a decisión se aparta de la solución dada por la ley al problema.

b. La falta de aplicación de la ley tiene lugar cuando se deja de aplicar una ley no obstante que es la llamada a resolver el asunto. Podría decirse que corresponde a una hipótesis de desconocimiento o ignorancia de la regla legal, por lo que el error se ubica en la fase de identificación o de selección de la norma pertinente al caso.

c. La interpretación errónea, tiene lugar cuando el juzgador no interpreta las normas con sujeción a las disposiciones sobre hermenéutica legal establecidas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, o, en su interpretación vulnera las normas antes citadas, debiendo reparar que el juzgado no tiene libertad absoluta de la forma o manera de interpretar la ley.

Estima que es un hecho asentado que en la instancia se declaró la relación laboral entre el demandante y la Universidad de Talca. El juez de instancia desglosa todo el razonamiento conducente a tal declaración. No obstante, para efectos de la Nulidad del Despido -en el cual se verifica la infracción de ley de los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162-, estimó que esta no debe aplicarse por



considerar que la norma está pensada para aquel empleador que retiene y no entera las cotizaciones, tal como se observa del considerando referido, que vuelve a transcribir, lo que supone paradójal pues, por un lado, en los considerandos previos y posteriores de la sentencia, reconoce todos efectos jurídicos de la declaración de la relación laboral en el caso de marras, tales como, estimar que el despido indirecto fue justificado, pago de los años de servicios, mes de aviso previo, pago de feriado legal y proporcional, la condena a los recargos legales, y, asimismo, la condena a la demandada al pago de las cotizaciones previsionales de salud y seguridad social devengadas durante la vigencia de la relación laboral; por otro lado, no acoge la demanda de Nulidad del Despido, que corresponde justamente a la sanción que le cabe al empleador negligente que no cumple con su obligación de enterar las cotizaciones previsionales de su trabajador en las instituciones previsionales a las cuales este se encuentra afiliado.

Agrega que la norma del artículo 162 del Código del Trabajo y los incisos en comento no establecen que la sanción de la nulidad del despido solo es procedente cuando el empleador no es un organismo de la Administración del Estado, o está amparada por una presunción de legalidad. Esto es razonable por la simple lectura de la norma en relación, en conjunto con la intención de que tuvo legislador de proteger las remuneraciones, los artículos 41 y 58 del Código del Trabajo, los artículos 17 y 19 del Decreto Ley N° 3.500, y el artículo 8 del Código Civil, como lo ha establecido la Excelentísima Corte Suprema en los Fallos de Unificación de Jurisprudencia. Siguiendo la jurisprudencia uniforme de la Excelentísima Corte Suprema, a una relación laboral ya sentada y declarada correspondería aplicarle no sólo algunos derechos propios de este tipo de relación, sino que todos los que desprenden de ella, entre ellos la llamada “Ley Bustos” o Nulidad del Despido. El tribunal inferior debió interpretar correctamente y así aplicar las normas transcritas toda vez que la hipótesis se verifica en la sentencia, también la existencia de la relación laboral y considerando la naturaleza declarativa de la sentencia; asimismo, en razón al principio de primacía de la realidad y al fundamento de la sanción de Nulidad del Despido o Ley Bustos.



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

Código: MUXFXQVNCXV

Sostiene que la infracción de ley en que incurre la dictación de sentencia pugna con la normativa que señala y el recto criterio interpretativo de la Excelentísima Corte Suprema que se ha establecido inequívocamente en los Fallos de Unificación de Jurisprudencia de fecha 30 de diciembre de 2014, 3 de marzo de 2015, 17 de agosto de 2016 y 7 de diciembre de 2016, 2 de mayo de 2017 y 11 de mayo de 2017, roles N° 6.604-2014, N° 8.318-2014, N° 6.534-2015, N°45.842-2016, N° 88.872-2016, N° 100.836-2016 respectivamente, la procedencia de la sanción en tal caso, a saber: “Que la razón que motivó al legislador para modificar el artículo 162 del Código del Trabajo, por la vía de incorporar, por el artículo N° 1, letra c), de la Ley N° 19.631, el actual inciso quinto, fue proteger los derechos previsionales de los trabajadores”.(considerando Séptimo, ROL: 88.872-2016). Esto debido a que la normativa al momento de la reforma era insuficiente para la persecución de la responsabilidad pecuniaria de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo. “Que se debe tener presente que las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador, por causa del contrato de trabajo, se entienden por el legislador como “remuneración”, según lo preceptúa el artículo 41 del mencionado Código del Trabajo, salvo las excepciones legales que el mismo texto contempla”. (considerando Octavo, Rol: 88.872-2016).

Afirma que, a su vez, dichas remuneraciones se protegen conforme al artículo 58 del Código del Trabajo, el que indica: “El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social”. Tal descuento es obligatorio para el trabajador según el artículo 17 del Decreto Ley N° 3.500. Asimismo, el nuevo sistema de pensiones en el artículo 19 indica que “Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas (...)”. El inciso segundo de la misma disposición agrega: “Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador y pagará las que sean de su cargo (...)”. Así entonces, se debe entender que “La



cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, que es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija”. (considerando Décimo, Rol: 88.872-2016). De esta manera, la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley, y ésta se presume por todos conocida, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° del Código Civil, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a que el empleador debe hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos y al no cumplir con esta exigencia se hace acreedor de la sanción establecida en el artículo 162, incisos quinto, sexto y séptimo, del Código del Trabajo. Todo esto tiene asidero por el carácter que tiene la sentencia de instancia, esto es, naturaleza declarativa de derechos, de tal manera que constata una situación preexistente, de forma tal que solo es posible concluir que la obligación se encontraba vigente no desde la dictación de la sentencia, sino que desde el comienzo de la relación laboral.

Expresa que se deduce este recurso de nulidad para invalidar parcialmente el fallo, en el entendido que, si bien el juez de instancia determinó que existen hechos determinados, fijos y sentados, esto es, que el vínculo que unió a las partes se trata de una relación laboral y que, a su vez, durante la prestación de servicios no se pagaron las cotizaciones previsionales, no obstante, a ellos, estimó no acceder a la acción de Nulidad del Despido. Esto representa una infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo, toda vez que incurre en una errónea interpretación de ley, en circunstancias que, verificada la hipótesis de la norma, es decir, el no pago durante la relación laboral entre las partes, de las cotizaciones previsionales referidas del periodo de la relación laboral, no condena al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen hasta la convalidación del pago de las cotizaciones, debido a que considera que la sanción fue establecida para empleadores que actúan de buena fe y no realizan la retención correspondiente, infringiendo así el artículo 162 inciso 5°, 6° y 7° del Código del Trabajo. Siguiendo la jurisprudencia uniforme de la Excelentísima



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

Código: MUXFXQVNCXV

Corte Suprema, a una relación laboral ya sentada y declarada, entonces no correspondería aplicarle sólo algunos derechos propios de este tipo de relación, sino que todos los que desprenden de ella, entre ellos la llamada Ley Bustos o Nulidad del Despido. En ese sentido, verificada la situación fáctica de la norma, procede entonces reconocer los efectos jurídicos de tal hecho y, por ende, todos aquellos derechos y obligaciones que derivan de esa relación, como lo es la aplicación del inciso 7° del artículo 162 cuando el empleador no ha convalidado el despido procede entonces condenar a la demandada al pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones por el periodo comprendido entre el despido y el envío de la comunicación al trabajador. En consecuencia, la empleadora hasta la fecha se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales, por lo que el despido no ha podido producir ningún efecto por expresa disposición del artículo 162 incisos 5°, 6° y 7° del Código del Trabajo.

Expone que el artículo 19 inciso primero del Código Civil establece lo siguiente: “Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu (...)”. Así entonces, resulta infundado consultar si el contenido de la norma guarda o no armonía con su espíritu cuando el tenor es claro. El artículo 162 y los respectivos incisos son claros en establecer la sanción de nulidad del despido. Si el empleador no ha pagado todas las cotizaciones previsionales, es merecedor de la sanción. Si se verifica tal hipótesis en la situación fáctica, el empleador es merecedor de la sanción. No distingue el carácter público o privado de la institución o bajo qué régimen se amparaba, solo basta el hecho de no pagarlos. En el texto del artículo en comento no se indica que la Nulidad del Despido aplica sólo cuando el empleador actúa de mala fe, o descuenta las cotizaciones y no las entera, cuestión que a juicio del juez de instancia y por un ejercicio erróneo interpretativo existe. Lo que contempla el inciso 5° es lo siguiente: “Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”. Así entonces, verificada la hipótesis del artículo con la situación fáctica declarada por el juez de instancia, sólo resta entonces aplicar el inciso 7° del referido artículo, esto es, la denominada



“Ley Bustos”. Lo que sucedió en la especie es que el tribunal al pronunciar la sentencia lo hizo con infracción de ley puesto que incurre en una errónea interpretación de los incisos 5°, 6°, 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, otorgando en consecuencia un contenido ajeno a la norma. El único requisito es el no pago por parte del empleador de las cotizaciones previsionales.

Repite que por consiguiente, el empleador se encuentra en mora con su obligación para con el trabajador y su seguridad social. Entender que esta Nulidad del Despido no procede es entender que las relaciones laborales y sus efectos contienen intrínsecamente una divisibilidad de los efectos del vínculo laboral. Concebir esto implica declarar entonces una relación laboral de carácter atípica desconociendo de paso paradójicamente el principio de primacía de la realidad que le asiste a los trabajadores según nuestra legislación y el fundamento protector de los derechos previsionales.

Aduce que si el tribunal de instancia hubiera aplicado e interpretado correctamente el artículo 162 incisos 5°, 6° y 7° del Código del Trabajo, en relación con los artículos 17 y 19 del Decreto Ley N° 3.500 y el artículo 8° del Código Civil, hubiese tenido que acoger y dar lugar a la declaración de Nulidad del Despido, esto es, el pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones que se hayan devengado entre la fecha del despido y el de la convalidación, al no surtir efecto el despido, por no encontrarse pagadas las cotizaciones de seguridad social por el empleador a la fecha de haberse producido el despido de mi representada.

Dice que de los antecedentes expuestos ha quedado claro que, en el caso en estudio se han vulnerado la norma legal antes referida, hubo en la dictación de la sentencia definitiva de autos una infracción de ley que influyó en lo sustancialmente dispositivo del fallo, expresada en la errónea interpretación e indebida aplicación de ley, lo que en consecuencia ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. De lo dicho, es dable apreciar que la sentencia ha incurrido en el motivo absoluto de nulidad contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, al contravenir los artículos antes indicados en el presente recurso del mismo Código, y por ende, como petición concreta, solicita al tenor de la precitada



norma legal, acoger el Recurso de Nulidad respecto a la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por las infracciones de ley antes señaladas, anulando parcialmente la sentencia recaída en esta causa, dictando una de reemplazo, que mantenga lo resuelto respecto a la declaración de relación laboral, el auto despido justificado, el pago de las prestaciones que fueran concedidas, correspondientes a la indemnización sustitutiva del aviso previo, años de servicio, recargos legales, feriado legal, feriado proporcional y pago de cotizaciones previsionales, pero que ahora condene a la demandada a la nulidad del despido, con expresa condena en costas.

Concluye pidiendo que se tenga por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva mencionada, a fin de que esta Corte de Apelaciones, acogiéndolo, se anule parcialmente el fallo por haber incurrido la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a la de ley, contemplada en los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo y acto seguido dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que mantenga lo decidido respecto de la declaración de relación laboral, el auto despido justificado, el pago de las prestaciones adeudadas que fueron concedidas, los recargos legales, los intereses y reajustes legales y el pago de las cotizaciones previsionales de salud y seguridad social por todo el periodo demandado, pero que ahora condene a la nulidad del despido a la demandada, con costas.

Segundo: Que la única causal de invalidación hecha valer por la parte demandante es aquella contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, que tiene lugar cuando en la sentencia se hubiera infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o estas se hubieran dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Cabe hacer notar que el recurso planteado es de derecho estricto y, por consiguiente, la competencia de esta Corte de Apelaciones está subordinada únicamente al motivo de nulidad hecho valer, sin que en este estadio procesal sea factible analizar nuevamente los medios de convicción incorporados al juicio.

Además, por la naturaleza de la causal invocada por la actora, significa que la demandante reconoce todos los presupuestos fácticos establecidos por la



sentenciadora, por lo que a su respecto, ellos han quedado inamovibles para dicha litigante.

Tercero: Que el cuestionamiento que formula la demandante al fallo en análisis, se focaliza en el considerando Décimo Séptimo, mediante el cual la sentenciadora rechazo la acción de nulidad del despido, estimando el recurrente haberse infringido los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, como sanción al empleador negligente que no cumple con su obligación de enterar las cotizaciones previsionales del trabajador en las instituciones previsionales a las cuales este se encuentra afiliado.

Cuarto: Que, efectivamente el artículo 162 del Código del Trabajo en los incisos aludidos establece que cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta



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

Código: MUXFXQVNCXV

certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

Quinto: Que sobre el particular, la sentenciadora en el reprochado Considerando Décimo Séptimo, manifestó *“Que en relación con la procedencia de aplicar la sanción de nulidad del despido, contemplada en el artículo 162 incisos V y VII del Código del Trabajo, en aquellos casos en que mediante una sentencia judicial se establece la existencia de una relación laboral, cabe asentar que la Excm. Corte Suprema ha sostenido sin variación, a partir de la sentencia dictada en la causa Rol N°41.500- 2017 (además Roles N° 22.872-2019, N° 22.913-2019, N° 41.500-2017, N° 104.364-2020 y N° 28-229- 2018 entre muchos más) que a propósito de juicios por declaración de existencia de una relación laboral, nulidad de despido y cobro de prestaciones entre trabajadores y órganos de la administración del Estado, vinculados a partir de la celebración de diversos contratos a honorarios, se sostiene, en síntesis, que si bien es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral, tiene un innegable carácter declarativo, y por lo tanto, por regla general, procede aplicar la sanción de nulidad de despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación, cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la Ley N° 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que entre ellos, fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la*



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

Código: MUXFXQVNCXV

contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral que justifica la aplicación del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. En consecuencia, encontrándose la materia de que se trata asentada en recursos de unificación de jurisprudencia, procede el rechazo de la sanción de nulidad pretendida por la parte demandante.”

De lo precedentemente reseñado se desprende que la juez a quo, para denegar la pretensión de la actora en este aspecto se asiló en la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, plasmada en sentencias de unificación de jurisprudencia, situación que también enarbola la parte recurrente para fundar la invalidación que pretende, circunstancia que demuestra meridianamente que se trata de un asunto discutible, cuando se trata de sentencias laborales meramente declarativas, como ocurre en la especie.

En esta situación, cuando la interpretación de un texto legal no es pacífico, no resulta posible efectuar un juicio de reproche a la magistratura al adoptar una decisión en un sentido u otro, pues la infracción de ley que permitiría la invalidación de una sentencia en los términos denunciados en el presente caso, tiene lugar cuando la normativa existente al respecto, en relación con la situación de facto comprobada, el vínculo formal vigente y la naturaleza jurídica de la entidad empleadora no admite cuestionamiento alguno en lo tocante a la existencia de un vínculo laboral bajo subordinación y dependencia, regulado por el Código del Trabajo desde sus inicios, hipótesis que en la situación que interesa no concurre, toda vez que por muchos años, la Universidad de Talca, a través de un contrato denominado “a honorarios”, vinculó a la demandante con esa casa de estudios, por lo que para determinar la dependencia y subordinación alegada por la trabajadora en los términos que señala en su libelo, fue estrictamente necesario propender a una acción declarativa, de manera que sólo a través de la sentencia definitiva que motiva la nulidad impetrada por la demandante, fue posible establecer la naturaleza laboral del vínculo contractual que ligaba a los litigantes, en el contexto de hacer aplicable las normas laborales.

Sexto: Que en esta misma línea argumentativa, cabe señalar que la acción de nulidad del despido,—en el presente caso de auto despido., siempre debe entenderse como una sanción para el empleador que, teniendo plena certeza de



enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador mes a mes, no lo hace delibera o negligentemente, lo que no acontece en el caso sublite con la Universidad de Talca, habida consideración que el vínculo jurídico, en el carácter de honorarios, la aceptó por muchos años la propia demandante, no observándose, por ende, mala fe de parte del empleador.

Finalmente, es dable consignar que llama la atención que para la demandante, en su carácter de recurrente, estima que la sentencia definitiva precitada adolece de un vicio de nulidad única y exclusivamente en los tópicos que no le resultaron favorables, soslayando por completo los demás aspectos que le son beneficiosos, demostrando con ello que la discrepancia vertida es propia de un recurso de apelación, mas no de un recurso de nulidad, donde la pretensión debe estar enfocada en invalidar lo resuelto como consecuencia de un vicio formal que le afecta.

Séptimo: Que atento a lo antes esgrimido, forzoso es concluir que en la situación analizada la juez de la instancia no incurrió en infracción legal como lo sostiene la parte demandante, de manera que en esas circunstancias, el recurso de nulidad que sobre el particular se ha promovido, debe desestimarse.

II: EN CUANTO AL RECURSO DE NULIDAD DE LA PARTE DEMANDADA:

Octavo: Que el abogado Mauricio Lozano Donaire, en representación de la demandada Universidad de Talca, en los mismos autos, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva antes mencionada, desde que dicha resolución, en la parte que acoge la demanda, ha sido dictada con infracciones manifiestas que han influido en lo dispositivo del fallo, invocando las causales de nulidad previstas en el artículo 478 letra b) y 477, que se interponen en forman conjunta. En subsidio, invoca las causales del artículo 478 e) y 477 del mismo cuerpo legal.

Al efecto, en lo pertinente, reseña la demanda, la contestación de la mismas y de los hechos que fueron objetos de prueba, para luego añadir que la sentencia impugnada, rechaza las excepciones de incompetencia absoluta, falta de legitimación activa y pasiva y de prescripción, opuestas por la parte demandada



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

Código: MUXFXQVNCXV

Universidad de Talca. En cuanto al fondo, se acoge la demanda interpuesta por Yiria Hoara Jorquera Bustamante en contra de Universidad de Talca, en cuanto por ella se declara:

(a) Que la relación contractual que vinculó a la demandante con la parte demandada por el periodo continuo comprendido entre el 1° de octubre del año 2009 hasta el 17 de diciembre del año 2022, fue una de naturaleza laboral derivada de la celebración de un contrato de trabajo de naturaleza indefinida y regulada por el Código del Trabajo.

(b) Que la parte demandada incurrió en hechos constitutivos de la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, que justificó el auto despido de la demandante por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales y legales previsionales.

(II-B) Que en consecuencia, se condena a la parte demandada al pago de las siguientes prestaciones:

(a) La suma de \$640.000 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

(b) La suma de \$7.040.000 por concepto de indemnización por once años de servicios (con tope legal)

(C) La suma de \$3.520.000 por concepto de recargo legal del 50% por sobre la indemnización que antecede.

(d) La suma de \$6.058.667 por concepto de feriados legales pendientes durante trece años equivalentes a 284 días.

(e) La suma de \$88.960 por concepto de feriado proporcional equivalente a 4,17 días dos meses y dieciséis días.

(f) Al pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social devengadas durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre del año 2009 hasta el 17 de diciembre del año 2022.

En lo relativo a la sanción de nulidad, se rechaza la demanda.

(II-C) Que no se condena a la parte demandada al pago de las costas de la causa, por no haber sido vencida totalmente en juicio.” II.



Señala que el fallo recurrido adolece de vicios que han influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, vicios que se denuncian en las causales que desarrolla y que interpone en la forma que en cada caso se indica, de acuerdo a lo señalado en el artículo 478 parte final del Código del Trabajo. De este modo, los vicios que reprocha a la sentencia recurrida son los que se indican más adelante-

Primeramente invoca la Causal del Artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, “Cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.” De manera conjunta a la causal anterior, se formula la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es infracción de ley en lo referente a la aplicación de las normas especiales, que permiten la contratación a honorarios. De manera subsidiaria, de entender que concurre la mutación de una relación a honorarios a una del tipo laboral, en cuanto a la declaración de auto despido y pago de cotizaciones previsionales, formula en subsidio, la causal de nulidad del artículo 478 del Código del Trabajo letra e), esto es, “Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviere decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o e extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”; De manera conjunta, formula la causal de nulidad establecida en el inciso primero parte final del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, la infracción de ley en cuanto a la condena al pago de cotizaciones previsionales y de cesantía.

Refiere que el artículo 456 del Código del Trabajo establece el sistema de regulación de la prueba en materia laboral, señalando que la apreciación de ésta debe hacerse conforme a las reglas de la sana crítica, lo que supone, la expresión de las razones jurídicas, y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se les asigne valor o se les desestime. En general, se tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice



para la construcción de la sentencia. El sistema de valoración conforme a las normas de la sana crítica obliga al sentenciador a efectuar un análisis acucioso de todas las pruebas rendidas y a señalar cuáles de ellas revisten mayor gravedad, contundencia y concordancia con los antecedentes del proceso, atendidas las máximas de experiencia y criterios simplemente lógicos, obligación que en este caso no cumplió a cabalidad el Tribunal inferior, lo que a su vez se tradujo en el pronunciamiento de una sentencia cuyos considerandos vulneran las normas de la sana crítica.

Hace presente que la sana crítica corresponde a un sistema de valoración probatoria afincado a un método racional. A pesar de ser cierto que en la Ley no se ha prefijado el peso, contundencia o eficacia de los medios de convicción y que el juzgador dispone de facultades para escoger, jerarquizar y ponderar los medios de prueba, no deja de serlo igualmente que ese mismo juez está sujeto a la observancia de criterios de racionalidad que comportan un límite a su actividad de evaluación. Puede decirse entonces que el juez no es “soberano.” Considerando la exposición de partes elementales -a su parecer- de la prueba rendida en juicio -de acuerdo a lo señalado en la causal anterior-, el tribunal arriba en su considerando undécimo y duodécimo, a la conclusión de que la relación contractual entre las partes era una del tipo laboral, transcribiendo dichos argumentos.

Entiende que la valoración de la prueba realizada por el tribunal, no corresponde ni se condice con la prueba efectivamente rendida, vulnerando las reglas de la sana crítica. La sana crítica se vulnera desde el momento que el tribunal va contra las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia. En cuanto las reglas de la lógica, señala que se vulneran al no cumplir con el principio de la razón suficiente. Este principio contempla que cualquier afirmación o proposición que acredite la existencia o no de un hecho, tiene que estar fundamentada o probada, pues las cosas existen y son conocidas por una causa capaz de justificar su existencia. En la especie, el tribunal parte de la premisa que no se cumplen los presupuestos para validar una contratación a honorarios, comienza la construcción para validar una supuesta relación laboral; parte



señalando el tribunal en su considerando undécimo y duodécimo, que la demandante debía cumplir con una determinada jornada de trabajo y que debía asistir de manera periódica a su puesto de trabajo. Se pregunta que no es acaso normal y frecuente que un prestador de servicios deba concurrir a un determinado sitio a prestar las labores comprometidas. Hace referencia el tribunal A quo, a la cantidad de horas semanales de trabajo y cumplir labores en la Universidad de Talca, nuevamente se pregunta; cómo se podría justificar el pago de honorarios, en una institución pública, si no se le categoriza por una evaluación de la cantidad de horas de trabajo; cómo se podría buscar un prestador de servicios si no se le otorgan los medios para la realización de sus funciones. La sentencia sigue y hace alusión a un libro de asistencia en que la actora Jorquera firmó entre el mes de septiembre a diciembre del año 2013, enero, marzo, abril, mayo, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2014, enero, mayo, junio, julio, octubre del año 2015, abril, junio y septiembre del año 2016, enero del año 2017 y enero del año 2022. Da el tribunal por acreditada su asistencia periódica al puesto de trabajo, con una firma de libro en algunos periodos, los cuales no son registros oficiales de la Universidad y tampoco son continuos y reiterados en el tiempo pues existen evidentes vacíos temporales lo que no es considerado por el tribunal.-. Continúa el tribunal A quo, señalando que la demandante recibía periódicamente pago de honorarios por sus servicios, pero en cualquier prestación de servicios, luego de realizados los mismo se deban pagar.

Adiciona que el tribunal señala que los servicios se efectuaron en el Centro de Inocuidad Alimentaria perteneciente al Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca, realizando un análisis respecto a que dicho centro está dentro de la misión de la Universidad, pero sin considerar que dicho centro no forma parte del núcleo de la universidad sino que es una unidad que opera prestando servicios a terceros, con financiamiento propio que deriva del pago de dichos terceros. Todas las preguntas que se plantea, a cada una de las conclusiones arribadas por el tribunal tras la valoración de la prueba hacen que ellas no puedan ser razonablemente respondidas. Lo anterior, porque el fallo en esta parte se aleja del



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

Código: MUXFXQVNCXV

conducto lógico, atentando contra el principio de la razón suficiente. La sentencia no se basta a si misma.-

Sostiene que si se toma el Contrato de prestación de servicios a honorarios, se puede observar la calificación técnica de la actora Jorquera, siendo una experta en tal área. Valorando la prueba adecuadamente, bajo los principios de la lógica, especialmente el de la razón suficiente, no cuesta concluir que en la especie se cumplieron cada uno de los requisitos para la contratación a honorarios y que por tanto la demanda debía de ser rechazada. En base a las premisas planteadas, entiende igualmente que se infraccionó al momento de valorar la prueba las máximas de la experiencia. Sobre estas se ha señalado que “son definiciones o juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido y que, por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos”. Dice que se sabe que la administración no posee la facultad de contratar a personas bajo las normas del Código del Trabajo, salvo casos expresamente exceptuados. Así las cosas, también es de público conocimiento, que entre instituciones públicas o incluso privadas, pueden existir convenios de cooperación, en donde se requiera de expertos para su ejecución, pero lo cual no necesariamente significa que aquella función esté dentro de las funciones habituales de quien ejecuta. Todo esto no ha sido respetado por el tribunal A quo, pues deja fuera todo aspecto de conocimiento general y cotidiano, para hacer parecer una contratación a honorarios que cumple con todos los requisitos a una del tipo laboral.

Estima infraccionados el artículo 11 de Ley N°18.884 -por erradamente aplicado-, que establece el estatuto administrativo, así como también el artículo 48 de la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales -por no aplicado-, en relación con los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo -por erradamente aplicado-, artículo 13 del Código Civil -por no aplicado- y artículos 2006 y siguientes del mismo cuerpo legal -por erradamente aplicado- que establece el principio de especialidad en la aplicación de la ley. De acuerdo a lo dispuesto en los Estatutos de la Universidad de Talca, contenidos en el DFL N° 152 de 1981 del Ministerio de



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

Código: MUXFXQVNCXV

Educación, en su artículo 1°, La Universidad de Talca es una Corporación de derecho público, autónoma, con patrimonio propio, dedicada a la enseñanza y el cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias. Para el cumplimiento de sus fines y objetivos, la Universidad podrá, sujeta a las disposiciones del estatuto administrativo, contratar sobre la base de honorarios a expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Así, en el marco de desarrollo de sus actividades, celebró un contrato de prestación de servicios con la actora, porque así lo autoriza el Artículo del Estatuto Administrativo, que señala que “Artículo 11.- Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.”

Expone que conforme con el artículo 20 de la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, el Rector es la máxima autoridad unipersonal de la Universidad de Talca, y le corresponde dirigir, organizar y administrar la Universidad, lo que hará de acuerdo con la autonomía que se le reconoce a las universidades en el artículo primero de la misma ley, por lo que le atañe decidir la contratación en base a honorarios para la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato. Al respecto el artículo 48 de la Ley N°21.094, señala que “Contratación para labores accidentales y no habituales. Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a



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

Código: MUXFXQVNCXV

honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.” Es entonces, que en base a los artículos anteriores se contrató a la actora Jorquera, por cuanto los cometidos que debía ejecutar se encontraban dentro del Centro de Inocuidad Alimentaria perteneciente al Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca el cual propende al desarrollo competitivo de la agroindustria regional y nacional a través de provisión de servicios tecnológicos especializados en inocuidad alimentaria, calidad de los alimentos y aguas, con fondos que se originan de la misma prestación de servicios a terceros y por tanto sin recibir fondos directos de la Universidad. Todo esto consta en autos, siendo esto el motivo por el cual las normas aludidas se encuentran infraccionadas, pues se cumplen los presupuestos para su aplicación. En ninguna parte de la sentencia se hace un análisis sobre la concurrencia y aplicación de la contratación a honorarios con la actora Jorquera, pues no es de olvidar que la contratación a honorarios con una relación laboral naturalmente tienen similitudes, por lo que se debe realizar un análisis del entramado completo de pruebas y normas, para verificar las concurrencias de una u otra contratación. Conforme a las disposiciones citadas, especialmente el Artículo 11 del Estatuto Administrativo y el artículo 48 de la Ley N°21.094, el contrato a honorarios se erige como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias. En consecuencia, de acuerdo a lo prescrito, la Universidad de Talca, para cumplir las funciones públicas que la ley les asigna, cuenta con una dotación permanente y otra transitoria, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquella compuesta por las personas que sirven labores en calidad de contratados a honorarios. Debe entenderse que son labores accidentales y no habituales de la universidad, aquellas que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos



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

Código: MUXFXQVNCXV

específicos las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente.

Agrega que en la especie, la actora fue contratada para cumplir con servicios específicos de acuerdo se especificó en cada una de la resoluciones que dispuso su contratación a honorarios. Así, la demandante fue contratada para desarrollar una actividad determinada y finita, para actividades no propias de la universidad y ni siquiera con fondos de la misma. No puede soslayarse que la naturaleza de las funciones se asocia en perfecta armonía con la condición de experto o especialista que ostenta la actora, y que demuestra un currículum profesional que no es el de un trabajador común. Entiende como infraccionadas las normas del artículo 11 del Estatuto Administrativo, así como también el artículo 48 de la Ley de Universidades Estatales, por no aplicados, y los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, por erradamente aplicados.

Dice que se debe tener en consideración que las funciones específica desempeñadas por la actora, no se encontraban dentro de las labores habituales de la Universidad y es que en el caso de no existir el Centro de Inocuidad Alimentaria y que este recibiera fondos por la prestación de servicios a terceros, no se hubieren necesitado los servicios de la actora Jorquera. El fallo impugnado también infringe los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, al aplicarlos a hipótesis en la que no es procedente, ya que, al tratarse de servicios no habituales ni permanentes por parte de la Universidad, y cumpliendo con las hipótesis que permiten la contratación a honorarios, hace que los artículos del código del ramo sean infringidos por mal aplicados. Reseña jurisprudencia sobre la materia.

En subsidio, deduce la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por haber incurrido el fallo en infracción de ley que ha influido sustancialmente en su parte dispositiva, en lo que se refiere a la existencia de considerando contradictorios, existiendo una falta de lógica en la parte considerativa y el establecimiento de los hechos, lo que repercute directamente en las consecuencias de la parte resolutive del fallo.



Afirma que todo, en cuanto a la formulación de la causal y su procedencia, debe referirse que apunta a la falta de lógica en el establecimiento de los hechos que se encuentran en la sentencia. Al estar haciéndose alusión al principio de la lógica, bien podría generarse el dilema si es acaso esta la causal de nulidad que debería formularse o si es la del artículo 478 letra b), lo que ha sido totalmente despejado por la doctrina, señalándose que: “Lo que se intenta significar concierne al dilema de cuál sería el espacio o medio de control para el respeto de las reglas de la lógica, si como condición de corrección estrictamente formal de la motivación o como regla de la sana crítica propiamente dicha. El primer escenario implica que debieran analizarse en función del cumplimiento del requisito que prevé el artículo 459N°4 del Código del Trabajo, en relación a lo que dispone su artículo 456 en aquella sección que manda “expresar las razones jurídicas y simplemente lógicas...”. Por ende, serían revisables a través de la primera parte de la causal del artículo 478 letra e), dependiendo de la extensión e intensidad que se asigne al requisito de fundamentación; la segunda modalidad significaría que el control respectivo tendría que hacerse por medio del motivo de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. Señalado en parámetros de frecuencia, el vicio de falta de logicidad se presenta comúnmente bajo la forma de motivaciones fácticas contradictorias, que al estar referidas a un mismo hecho y al contraponerse, se eliminan recíprocamente; o con la formulación de derivaciones obtenidas de la prueba que revelan la existencia de “saltos” o “vacíos”, la falta de eslabones en la cadena de inducciones que invalidan el proceso; o a través de la exposición de inferencias de un modo que resulta ambiguo o equívoco; o en la falta de explicaciones o respuestas para hipótesis alternativas razonablemente posibles y que no han resultado excluidas, etcétera, tornando inconsistente la fundamentación.

Indica que en casos como éstos, podría concluirse que la sentencia queda desprovista de soporte racional, no es validada. Ese tendría que ser el ámbito inherente para el control que supone la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo”. Sostiene que es plenamente procedente la causal impetrada, en cuanto concurre con infracción artículo 459N°4 del Código del Trabajo, en relación



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

Código: MUXFXQVNCXV

a lo que dispone su artículo 456 en aquella sección que manda “expresar las razones jurídicas y simplemente lógicas...”. La sentencia en su considerando octavo, da cuenta de la determinación de los hechos acreditados en el proceso, estableciendo en sus puntos N° 10 y N°11 lo siguiente:

“(10) Que con fecha 15 de diciembre del año 2022 comunicó al Centro de Inocuidad Alimentaria su decisión de no continuar prestando servicios, por razones familiares y de salud, de lo cual se dejó constancia escrita en un acta de reunión interna firmada por la jefe del área de calidad Marlene Aubele.

(11) Que con fecha 17 de diciembre del año 2022 la demandante puso término a su contrato mediante la figura del auto despido, imputando a la Universidad demandada la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y despachó carta certificada de aviso de término al domicilio de la demandada a través de Correos de Chile.”. Luego en su considerando Decimotercero establece “Análisis de la segunda de las cuestiones controvertidas. La figura del auto despido, causal de término del contrato y procedencia de las pretensiones laborales y previsionales. Que habiéndose concluido por el Tribunal que la naturaleza de la vinculación contractual habida entre las partes litigantes, era de carácter laboral sujeta a la regulación normativa del Código del Trabajo, corresponde entonces el análisis del término del contrato de trabajo por despido indirecto y la justificación de éste, en razón de la causal legal invocada. En lo meramente fáctico, precisa que la demandante puso término a su contrato el 17 de diciembre del año 2022, imputando a la parte demandada hechos constitutivos de la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código citado, consistentes en el no pago de cotizaciones previsionales y de seguridad social, en la no escrituración del contrato y en el no otorgamiento de feriados legales, todo ello durante la vigencia de la relación laboral.”.

Estima que la contradicción es evidente, y contrario a toda lógica. Por un lado el tribunal establece como hecho probado que la demandante comunicó con fecha 15 de diciembre de 2022 su decisión de no continuar prestando servicios, para acto seguido y luego repetirlo en otro considerando, dar por sentado que existió un autodespido con fecha 17 de diciembre de 2022, dos días después de



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

Código: MUXFXQVNCXV

su comunicación de no continuar prestando servicios -que para los efectos prácticos es una renuncia- no estando por tanto dentro de la hipótesis que permiten el autodespido pues la “relación laboral” al momento de efectuarse no se encontraba vigente por la misma renuncia de la actora. Sobre las reglas de la lógica se ha señalado que “las leyes de la lógica son leyes universales, a priori, que se presentan como necesarias al raciocinio exteriorizado, para asegurarse de su corrección y que están constituidas por las leyes fundamentales de la coherencia y de la derivación. La coherencia es entendida como la concordancia que ha de existir entre los elementos del pensamiento, de la que se deducen sus principios formales, o sea:

i. el de identidad, conforma al cual una cosa sólo puede y debe ser igual a sí misma, lo que significa que si se atribuye a un elemento un contenido determinado, debe mantenerse en todo el curso racional;

ii. El de la no contradicción, que nos indica que si dos juicios se contraponen, implica que ambos no pueden ser verdaderos, porque una misma cosa no puede ser dos cosas a la vez o algo que no es, no puede no ser al mismo tiempo, y;

iii. El del tercero excluido, que dictamina que si una cosa sólo puede explicarse de una de dos proposiciones contrapuestas, una debe ser falsa y la otra verdadera, pero no puede haber una tercera posible.

A su vez, la derivación es concebida como una regla expresa que cada pensamiento debe provenir de otro con el cual está relacionado, ley que se extrae el principio de razón suficiente, según el cual, para ser verdaderos, todo juicio necesita una razón suficiente. En términos comunes nada es “porque si” sino que debe estar suficientemente fundado. De lo reseñado se sigue que una motivación fáctica puede ser calificada de lógica cuando se sujeta a las reglas para el recto entendimiento humano exteriorizado. Por ende, debe ser coherente (cuando respeta los principios de identidad, no contradicción y tercero excluido), de modo que podrá tacharse de defectuosa si es incongruente, contradictoria, equívoca o ambigua (...)



Entiende que la sentencia contiene en su parte considerativa cuestiones absolutamente contradictorias, pues, no es posible que alguien pueda auto despedirse si días antes renunció. Estos hechos quedaron asentados en el proceso y por tanto se infraccionan los principios de no contradicción y el de identidad, pues al momento de establecerse la renuncia de la actora Jorquera en caso alguno se podía acto seguido dar por establecido que la “relación laboral” terminó por auto despido. La infracción denunciada inciden directamente en lo dispositivo del fallo, pues de no haber ocurrido y de haberse aplicado conforme a derecho las consecuencias de la renuncia de la actora y por tanto la improcedencia del auto despido, no se le hubiera otorgado gran parte de las indemnizaciones establecidas en la sentencia, tales como indemnización de aviso previo, años de servicio y recargo legal.

Esgrime de manera simplemente conjunta a la anterior -conocida también como de forma simultánea-, la causal de nulidad prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haber incurrido el fallo en infracción de ley que ha influido sustancialmente en su parte dispositiva, en lo que se refiere a la condena de su parte al pago de cotizaciones previsionales del periodo que se declaró la existencia de relación laboral. La infracción de ley se produce al condenar a su parte al pago de las cotizaciones señaladas en la sentencia de la instancia. Se sabe que la Universidad de Talca, como parte de la administración del Estado, en razón del principio de legalidad, le es imposible contratar bajo la normativa contemplada en el Código del Trabajo. Del mismo modo este principio impide el pago de prestaciones que no se encuentren autorizadas por ley. Esto, ya que el principio de legalidad opera en forma dual (Legalidad Dual): por una parte existen normas que fijan qué es lo que el órgano debe hacer y cómo hacerlo (legalidad competencial) y, por otra, están las normas que destinan los recursos financieros para llevar a cabo las funciones encomendadas (legalidad presupuestaria). Así las cosas, la vinculación de la actora con la Universidad de Talca únicamente pudo ocurrir en razón del contratos de prestación de servicios a honorarios suscrito entre la demandante y la administración, lo que resulta posible en razón de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 18.834 y el artículo 48 de la Ley N°21.094.



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

Código: MUXFXQVNCXV

Dicho contrato se constituyó en un estatuto especial, un acto administrativo que gozaba de presunción de legalidad según lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, y el inciso final del artículo 2 de la Ley 19.880. De esta manera, atendida la naturaleza civil de aquel contrato, la Universidad de Talca carecía de título para hacer pago de las cotizaciones demandadas por actora durante la vigencia de la contratación a honorarios, resultándole imposible el pago de dicha prestación. Así, atendido a que la sentencia de autos debiera ser considerada constitutiva, sólo existiría obligación del pago de cotizaciones de salud y demás prestaciones de previsión social desde la fecha en que ésta se encuentre ejecutoriada, pero jamás antes de esa data. Sostener lo contrario importaría no sólo contravención a la ley, sino que importaría además una sanción desproporcionada para la Universidad de Talca, atendida la elevada cuantía que importan los reajustes, intereses y multas establecidas en la Ley 17.322, que establece el procedimiento ejecutivo para el cobro de cotizaciones de seguridad social.

Resume que queda de manifiesto que no solo existen razones jurídicas que validan la interpretación que considera correcta en cuanto a la improcedencia del pago de cotizaciones de salud para el personal a honorarios de la Administración a quien solo a virtud de una sentencia judicial se le reconoce la condición de trabajador dependiente del Código del Trabajo. Por último y en este mismo orden de ideas, se podría sostener y hasta podría ser comprensible que se obligue al Fisco a pagar las cotizaciones de salud y sus reajustes en beneficio del demandante aun mediando un contrato a honorarios, en tanto cuanto se privilegia el derecho del ciudadano individual por sobre el de la Universidad de Talca a través de una interpretación generosa del principio de servicialidad del Estado, no obstante ninguna justificación legal ni ética tiene sancionar a la Universidad con intereses penales y multas por no haber retenido y pagado dichas imposiciones de salud por cuanto, como se ha dicho, lo obrado lo ha sido en cumplimiento de la ley, lo que debiera excluir la aplicación de sanciones, carácter que sí tienen los intereses penales y las multas.



Considera que sancionar con el pago de multas e intereses penales por un acto administrativo que no ejecutó, porque la ley se lo impedía importa llevar la severidad de las sanciones administrativas a extremos inaceptables y de paso trasgredir principios constitucionales de la más alta trascendencia como aquellos que se desprenden de los arts. 6, 7, 8, 19 N. ° 2 y 3 de la Constitución Política. Reitera que la actora fue contratada sobre la base de honorarios; es decir, sus servicios fueron contratados y se ejecutaron ateniéndose a una modalidad prevista por la ley. De esta manera, en virtud del estatuto aplicable al vínculo entre el actor y el Servicio Público referido, se pactó una contraprestación económica, que se pagaba mensualmente. Para proceder a dicho pago la actora debía emitir las correspondientes boletas de honorarios por sus servicios y previo a recibir la retribución económica de sus servicios, debía evacuar un informe de desempeño, el que debía reflejar el cumplimiento de las obligaciones contraídas al efecto, hecho que fue probado en juicio. En tal sentido, el contrato a honorarios suscrito entre la demandante reconvenzional y la Administración constituyeron un estatuto especial que, en las materias en ellos consagradas, rigió en forma íntegra las relaciones entre las partes, quienes conocían, querían y aceptaban dicho estatuto como el que reglaba completamente su vinculación. Durante el tiempo que la actora sirvió en la Administración su relación se rigió por el convenio a honorarios suscrito, por lo que no le asistía a la Universidad de Talca, aparte de la retención y pago del impuesto respectivo, la obligación de retener y enterar las cotizaciones de salud, previsionales y de cesantía.

Hace presente lo señalado por la Contraloría General de la República en innumerables Dictámenes, según los cuales, los expertos contratados bajo base de honorarios, no invisten la calidad de funcionarios públicos y sus derechos y obligaciones son los establecidos en el respectivo contrato; no rigen a su respecto las disposiciones del Estatuto Administrativo ni las del Código del Trabajo, y por lo mismo, es resulta improcedente que la Universidad de Talca haga pago de cotización de seguridad social alguna. El pretender lo contrario, esto es, que a la Universidad de Talca le correspondía el retener, declarar y pagar cotizaciones de salud, previsionales (AFP Y AFC) a las personas que se desempeñan bajo el



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

Código: MUXFXQVNCXV

vínculo a honorarios en la Administración del Estado, lleva aparejada una ilegalidad, violentando la supremacía Constitucional, contemplada en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, en relación con lo dispuesto en el artículo 2 de la ley 19.880. Dichas normas establecen que los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella (para el caso concreto, el artículo 11 del Estatuto Administrativo y demás normas de Derecho Público Administrativo aplicables) y deben desarrollar sus funciones dentro de su competencia.

Añade que sobre el particular, y un mejor análisis, no se debe olvidar que los órganos del Estado desempeñan sus funciones de acuerdo a lo que se denomina Legalidad Dual. Por una parte, están las normas que fijan qué es lo que el órgano debe hacer y cómo hacerlo (legalidad competencial) y, por la otra, están las normas que destinan los recursos financieros para llevar a cabo las funciones encomendadas (legalidad presupuestaria). El juzgamiento del actuar del órgano nunca puede hacerse sin tener presente esta dualidad a que hacemos referencia. De esta manera, en la sentencia de autos el juzgador vulnera esa legalidad dual. Esta transgresión precisamente ocurre cuando se condena a la Universidad de Talca al pago cotizaciones de seguridad social en los organismos previsionales respecto de trabajadores que han presentado servicios a honorarios al amparo del artículo 11 del Estatuto Administrativo. En materia de administración de haberes públicos y como expresión del principio de legalidad, se debe observar el principio de legalidad del gasto público. Luego, al disponerse que la Universidad pague cotizaciones de salud por un periodo en que no correspondía su entero por no existir relación laboral, y por ende, no había norma que habilitaría a realizar dicho desembolso, De esta manera, mientras subsistió la relación bajo honorarios a suma alzada, la Universidad de Talca se encontraba fáctica y jurídicamente imposibilitado para cumplir con lo señalado en el artículo 58 del Código del Trabajo, que ordena al empleador deducir de las remuneraciones las cotizaciones de seguridad social. Su representada durante la vigencia de la relación convencional con la actora carecía de un título para retener y pagar en las instituciones de seguridad social las cotizaciones que señala aquella norma. Lo



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

Código: MUXFXQVNCXV

anterior lleva a concluir que sólo por norma legal expresa un servicio público puede contratar personal al amparo del derecho laboral común, y si se realizara ello, sin la existencia de una ley previa, se incurre en un ilícito penal. Para el caso de marras, nunca existió norma que autorizare o permitiese la contratación sobre la base de un contrato regido por el Código del Trabajo, por lo que nunca existió obligación de entero de cotizaciones en los organismos de seguridad social.

Relata que antes del fallo dictado en este juicio no se había siquiera cuestionado o discutido la existencia de una relación normada por el Código del Trabajo, y, por ende, no existía habilitación para el pago de cotizaciones de salud u otra prestación de seguridad social. Estas consideraciones se fundan los últimos recursos de Unificación de Jurisprudencia pronunciados por la Excma Corte Suprema de Justicia, tal como consta en autos Rol 35.151-2017, específicamente, en el que la Ministra señora Andrea Muñoz en voto de minoría señala: “1. Que no obstante considerar que la sentencia que reconoce la existencia de la relación laboral tiene carácter declarativo y que, por ende, por regla general procede aplicar la nulidad del despido al no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la relación, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado o por Municipalidades, concurre un elemento que permite diferenciar la aplicación de la referida sanción, cual es que ellos se suscribieron al amparo de un estatuto legal predeterminado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran en la hipótesis de quien elude sus obligaciones laborales y previsionales, debiendo en consecuencia ser excluidos de la sanción. Por otra parte, la aplicación, en estos casos, de la sanción contenida en el artículo 162 citado se desnaturaliza, por cuanto el Estado o las Municipalidades no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido, en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren de un pronunciamiento condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, como ocurre en la especie.” Este voto fue recogido por la Excma. Corte Suprema, que



modificó su postura anterior en esta materia, haciendo suyos los argumentos de la Ministra Muñoz cuando se está frente a un contrato de honorarios suscrito con la Administración del Estado , lo que se observa en las sentencias de unificación de jurisprudencia posteriores a aquél fallo, que se señalan a continuación : 1.- Autos caratulados “Carbone con I. Municipalidad de Arica” Rol 41.760-2017, de fecha 7 de mayo del 2018, pronunciado por la Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema en recurso de unificación de jurisprudencia, que en su Considerando N° 19 señala: Décimo noveno : Que, en relación al recurso de nulidad del actor, que sustenta en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, denunciado la infracción del artículo 162 del mismo cuerpo legal, reclamando que no se le haya concedido la aplicación de la sanción de la nulidad del despido, sobre la base de haberse acreditado que la Municipalidad demandada no efectuó descuentos por conceptos de cotizaciones previsionales, de 20 manera que no le asistía la obligación de enterarlos a los organismos previsionales, máxime, si la relación laboral sólo se reconoció por medio de dicho fallo, cabe señalar lo siguiente: Si bien, es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral un innegable carácter declarativo, y por lo tanto, por regla general, procede aplicar la sanción de nulidad del despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación, esta Corte, con un mejor estudio de los antecedentes, ha estimado modificar su postura en relación a dicho punto, cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado – entendida en los términos del artículo 1° de la Ley 18.575–, pues a juicio de esta Corte concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que ellos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido , y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral, que justifica la aplicación del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Por otro lado, la aplicación –en estos casos–,



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

Código: MUXFXQVNCXV

de la institución contenida en el artículo 162 ya mencionado, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor.”

Advierte que la sentencia objeto del recurso de unificación dictada por el Juzgado del Trabajo de Arica, no dio lugar al pago de cotizaciones previsionales por el tiempo trabajado a honorarios, por lo que esta jurisprudencia del máximo tribunal al no hacer aplicable la sanción de nulidad del despido se extendió del mismo modo al no pago retroactivo de cotizaciones de seguridad social. En autos caratulados “Escobar con Municipalidad de Galvarino” Rol 37.339-2017 de fecha 28 de marzo de 2018, pronunciada por la Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema donde se recoge esta línea argumental, señalando en su considerado 15° “Decimoquinto: Que, en el caso en análisis, la demandada desconoció el hecho que haya existido con el actor un contrato de trabajo, controversia que aparece dirimida a favor de éste sólo en la sentencia atacada, de modo que con anterioridad no hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social y, por ende, no procede invocar la nulidad del despido prevista por la norma antes citada”. Causa “Pont con I. Municipalidad de Isla de Pascua”, Rol 41.500-2017 de 7 de mayo de 2018, la Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema declara: “Cuarto: Que, como se observa, se constata la existencia de pronunciamientos diversos emanados de tribunales superiores de justicia respecto de la materia de derecho debatida, la que incluso, ya ha sido conocida por esta Corte y unificada en el sentido propuesto por los fallos de contraste. Sin embargo, y después de un nuevo estudio, esta Corte ha decidido modificar su postura sobre el tema,



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

Código: MUXFXQVNCXV

específicamente en el caso en que el empleador respecto del cual se reclama el pago de la sanción en comento, corresponde a un órgano público que procedió a una contratación de prestación de servicios a honorarios, amparado en una norma legal que lo autoriza, siendo declarada la existencia de la relación laboral, en el fallo de instancia. Quinto: Que siendo indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, - 21 siendo impropio y jurídicamente errado asignarle, como lo hace la decisión impugnada, un carácter constitutivo según la condición pública del sujeto contratante, pues tal cuestión no depende de la naturaleza jurídica que ostenten las partes, sino del contenido del pronunciamiento judicial-, la regla general en esta materia, es la procedencia de la sanción de la nulidad del despido, constatada la circunstancia fáctica de no encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral reconocida por el fallo de base. Sin embargo, como se insinuó, con un mejor estudio de los antecedentes, este tribunal considera pertinente modificar su postura en relación a este punto, cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado –entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575–, pues a juicio de esta Corte concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que ellos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral, que justifica la gravosa punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Sexto: Que, por otro lado, la aplicación –en estos casos–, de la institución contenida en el artículo 162 ya mencionado, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público,



convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor. Séptimo: Que de este modo, esta nueva comprensión doctrinal del tema, lleva necesariamente a concluir que el fallo impugnado, aunque con argumentos que esta Corte no comparte, en lo resolutivo, coincide con la conclusión arribada, esto es, que procedía acoger el recurso de nulidad en el punto traído a discusión, rechazando la pretensión de la parte demandante de aplicar a la recurrente la sanción de la nulidad de despido, pues la correcta interpretación de la materia objeto del juicio, conforme se expuso, lleva a la misma decisión, de modo que aunque no es adecuada la postura del fallo revisado, tal incorrección no influye en lo dispositivo del fallo, siendo forzoso, por tanto, el rechazo del presente arbitrio. Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de dos de octubre de dos mil diecisiete, dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso.”. 5.- El vicio se produce en el considerando 14° de la sentencia atacada, que obliga al pago de las cotizaciones de seguridad social. Dicho considerando posee el siguiente texto: “De las normas legales transcritas en lo pertinente, se advierte que, las cotizaciones previsionales configuran un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, que son descontadas por el empleador con la finalidad de ser enteradas ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados, dentro del plazo que la ley fija. De esta manera, la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley, de modo que las remuneraciones de una relación que en una sentencia se declara de carácter laboral, se debe entender que siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a concluir que el empleador estaba obligado a efectuar las referidas deducciones, para luego enterarlas en los organismos previsionales respectivos” .lo cual se



reproduce en lo dispositivo del fallo de la siguiente forma “f) Al pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social devengadas durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre del año 2009 hasta el 17 de diciembre del año 2022.”.

Estima que la infracción influye en lo dispositivo del fallo, pues desde una correcta aplicación del derecho en estos autos habría rechazado íntegramente la pretensión de la actora en cuanto al pago de cotizaciones de seguridad social, según se ha explicado. En efecto, tal y como lo señala la Excm. Corte Suprema en su nueva postura, la relación laboral existe únicamente en razón de una sentencia constitutiva. De esta manera, por aplicación del principio de legalidad del que dimanen los principios de legalidad competencial y legalidad presupuestaria, no corresponde aplicar lo señalado en el artículo 58 del Código del Trabajo a los emolumentos percibidos por el actor mientras estuvo vigente el contrato de honorarios, resultando improcedente la condena al pago de cotizaciones de salud, previsionales y de cesantía, para periodos anteriores al establecimiento de una relación laboral, en los términos declarados en la sentencia de autos. Así finalmente, el Artículo 96, establece: “Queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes. Con todo, el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, y a petición escrita del funcionario, podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto del quince por ciento de la remuneración. Si existieren deducciones ordenadas por el sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquéllas.” Por tanto atenta contra el principio de legalidad, pagar las cotizaciones previsionales, de salud y de seguro de cesantía al actor, puesto que se encuentra expresamente prohibido realizar deducciones de las remuneraciones que no se encuentran expresamente



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

Código: MUXFXQVNCXV

establecidas por ley, y por tanto al no establecerse expresamente en la ley este tipo de descuento, no podría realizarse.

Recuerda que en el “Derecho Público, solo se puede hacer lo que está permitido”. Por lo demás se realiza una total omisión a las disposiciones del Decreto Ley N°3500 y la Ley N°21.133 -infraccionadas por no aplicadas- que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a lo regímenes de protección social, en cuanto existe obligación legal de cotización social por parte de los trabajadores a honorarios, por lo que se generaría un doble pago de las mismas.

Refiere que es evidente el fundamento del orden de formulación de las causales de nulidad, pues las dos primeras refieren a una cuestión que de ser acogidas hacen totalmente incompatibles a las otras que se enmarcan dentro de la existencia de una relación laboral. De la primera sección “A.- En cuanto a la declaración de relación laboral”. Respecto a la primera causal, en donde denuncia la infracción de la apreciación de la prueba en base a las normas de la sana crítica, entendiendo como infraccionadas los principios de la lógica y las máximas de la experiencia. Pues de haberse aplicado de una manera adecuada, en base a los medios probatorios que fueron considerados en la propia sentencia, la única conclusión posible era de la de rechazar la demandada. Al decidir de manera contraria, las denuncias señaladas influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Respecto a la segunda causal, deducida de manera conjunta con la anterior, la infracción de las normas señaladas influyen sustancialmente en los dispositivo del fallo, pues se hace evidente la no aplicación de las normas que regulan la contratación a honorarios por parte de la Universidad de Talca -artículo 11 de la Ley N°18.834 y artículo 48 de la Ley N°21.094, en concordancia con una errada aplicación de los artículo 7 y 8 del Código del Trabajo, pues de haber dado una aplicación correcta a estas normas legales, necesariamente habría concluido que la relación se encontraba regida por las normas civiles y el contrato a honorarios suscrito por las partes, no siendo aplicables las normas del Código del Trabajo. La errada aplicación normativa, se debe a la infracción de valoración acorde a las normas de la sana crítica, de acuerdo se analizó, siendo el motivo de formular



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

Código: MUXFXQVNCXV

estas causales de manera conjunta. De la segunda sección “B.- De manera subsidiaria, de entender que concurre la mutación de una relación a honorarios a una del tipo laboral, en cuanto a la declaración de autodespido y pago de cotizaciones previsionales”. En cuanto la primera causal, se puede apreciar de manera clara la falta de coherencia de la demanda en su parte considerativa, infraccionado por tanto el principio de la lógica que debe imperar en la motivación fáctica de la sentencia, pues de haberse realizado correctamente se habría determinado la improcedencia del despido indirecto y que lo ocurrido fue una renuncia de la actora. Respecto de la segunda causal, deducida de manera simplemente conjunta -o simultánea como también se le conoce- a la anterior, se puede apreciar que la sentencia ha incurrido en el motivo de nulidad contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, al considerar que existió relación laboral regida por el Código del Trabajo y acoger la demanda condenando a su representada al pago de prestaciones improcedentes, pues de haberse actuado sin infracción de ley, no se nos hubiera condenado al pago de las mismas.

Concluye solicitando que se tenga por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva mencionada, por las causales desarrolladas, a fin de que esta Corte de Apelaciones, acogiéndolo, con costas, invalide la sentencia por cualquiera de las causales esgrimidas de acuerdo a la forma y orden en que ha sido deducida, dictando en consecuencia sentencia de reemplazo, que rechace en su totalidad la acción de declaración de relación laboral y cobro de prestaciones en contra de la Universidad de Talca, o en su defecto en caso de sólo acogerse la primera y/o segunda causal de la segunda sección, que se declare que no corresponde el pago de las indemnizaciones provenientes del despido indirecto y/o de las cotizaciones previsionales de seguridad social.

Noveno: Que en lo tocante a las causales de nulidad interpuestas conjuntamente, esto es, la prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, que tiene lugar cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y, el motivo de invalidación contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, que procede cuando existe infracción de ley en lo referente a



la aplicación de las normas especiales, que permiten la contratación a honorarios, sendas causales en la forma promovida resultan del todo contradictorias, en atención a que al haberse postulado la del artículo 477, significa que todos los presupuestos fácticos establecidos por la juez de la causa quedan inamovibles, empero, al invocar la causal del artículo 478 letra b) se cuestiona el proceso de análisis y valoración de los medios de convicción incorporados al juicio, los que necesariamente acarrea consecuencias para la determinación de los hechos que se han tenido por probados.

Así las cosas, basta un examen meramente formal para colegir que las dos causales de nulidad enarboladas resultan inconciliables entre sí, circunstancias que amerita el rechazo de las mismas.

Décimo: Que sin perjuicio de lo precedentemente relatado, es útil señalar que en lo relativo a la causal sustentada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, el recurrente sostiene que la valoración de la prueba realizada por el tribunal, no corresponde ni se condice con la prueba efectivamente rendida, vulnerando las reglas de la sana crítica, atacando las reglas de las máxima de la experiencia y la regla lógica de falta de razón suficiente.

Estima ajustada a la normalidad que tratándose de un contrato a honorarios, se debe cumplir con una determinada jornada de trabajo; asistir de manera periódica a su puesto de trabajo: trabajar una cantidad de horas semanales en la Universidad de Talca, utilizar un libro de asistencia firmado por la actora y asistir periódicamente al puesto de trabajo.

En la situación fáctica descrita precedentemente, la juez de la instancia, considerando, además, otros antecedentes de juicio que se incorporaron al proceso, concluyó con dar por comprobada la existencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo, añadiendo que los servicios se efectuaron en el Centro de Inocuidad Alimentaria perteneciente al Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca, afirmando la magistrado que este centro está dentro de la misión de la Universidad.



Es decir del propio raciocinio dado por el recurrente respecto de los hechos antes reseñados, cobra suficiente fuerza y convicción los argumentos vertidos en la sentencia para tener por acreditado el vínculo laboral bajo subordinación y dependencia, no advirtiéndose que las razones dadas al respecto resulten incongruentes, incomprensibles e ininteligibles, de modo que desde esta perspectiva, la sentencia cumple con los estándares necesarios para justificar sus conclusiones y, por ende, considerar que cuenta con razones suficientes.

Undécimo: Que respecto a la vulneración de las máximas de la experiencia, el demandado se asila en sostener que en su concepto, es de público conocimiento, que entre instituciones públicas o incluso privadas, pueden existir convenios de cooperación, en donde se requiera de expertos para su ejecución, pero lo cual no necesariamente significa que aquella función esté dentro de las funciones habituales de quien ejecuta.

Como se puede observar, pareciera dar a entender el recurrente que lo relatado sería una máxima de experiencia, esto es, un comportamiento generalizado que no admite modificaciones, empero, tal enfoque no lo hace desde el punto de vista del comportamiento de las personas en sociedad, sino únicamente desde un aspecto meramente normativo, donde tampoco se formula una afirmación elocuente, pues sólo se limita a señalar que es de público conocimiento, que entre instituciones públicas o incluso privadas, existan convenios de cooperación, donde se requiera expertos para su ejecución.

Lo aseverado no reúne las exigencias propias de una máxima de experiencia, toda vez que alude a instituciones en términos generales, esto es, públicas y privadas; tampoco resulta ajustado a la verdad que el hecho descrito sea un hecho público y notorio, habida consideración que para alcanzar dicho estándar es menester que la mayoría de los ciudadanos del país o de una región tengan ese grado de conocimiento, lo que no acaece en la situación descrita.

Asimismo, que para la ejecución de un convenio de cooperación es indispensable la presencia de expertos, no constituye una máxima de experiencia, en lo tocante a que tal circunstancia necesariamente debe concurrir necesariamente en todos los casos.



Duodécimo; Que en relación al motivo de impugnación, contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, el recurrente estima infraccionados el artículo 11 de Ley N°18.884 y el artículo 48 de la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, en relación con los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, más los artículos 13 y 2006 del Código Civil, señalando que de acuerdo a lo dispuesto en los Estatutos de la Universidad de Talca, contenidos en el DFL N° 152 de 1981 del Ministerio de Educación, en su artículo 1°, La Universidad de Talca es una Corporación de derecho público, autónoma, con patrimonio propio, dedicada a la enseñanza y el cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias y para el cumplimiento de sus fines y objetivos, la Universidad podrá quedar sujeta a las disposiciones del estatuto administrativo, contratar sobre la base de honorarios a expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente.

Sobre el particular, el artículo 11 del Estatuto Administrativo, si bien permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, sólo es factible aquello cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Esta misma facultad aparece contemplada en el artículo 48 de la Ley N°21.094.

En cuanto a que las personas contratadas a honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, aquello debe entenderse solamente cuando lo acordado contractualmente resulta coincidente con el trabajo desplegado, pues, si las labores ejecutadas por el trabajador en la práctica exceden lo convenido, el juez laboral tiene la prerrogativa de calificar la naturaleza de tales funciones, conforme al principio de primacía de la realidad, que tiene plena aplicación en el ámbito laboral.



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

Código: MUXFXQVNCXV

Décimo Tercero: Que en este orden de ideas, la sentencia en estudio, haciéndose cargo de la controversia de que se trata, desde el Considerando Octavo al Duodécimo analizó en extenso la situación de la actora, manifestando literalmente lo siguiente: *OCTAVO: Determinación de los hechos acreditados en autos. Que ponderándose la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, tomando para ello especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las utilizadas permitieron acreditar los siguientes hechos: (1.) Que a contar 1° de octubre del año 2009 la demandante doña Yiria Hoara Jorquera Bustamante, técnico en laboratorio químico y la Universidad de Talca celebraron contratos sucesivos, en virtud de los cuales la actora ingresó a prestar en el inicio, servicios de auxiliar del Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca, todos los cuales fueron celebrados a plazo fijo, con vigencia cada uno de ellos hasta el 31 de diciembre de cada año, y por los cuales la demandante percibía una suma de dinero anual por concepto de monto bruto, pagada en doce cuotas mensuales, iguales y sucesivas. (2.) Que en los contratos suscritos sucesivamente por las partes contratantes, los servicios de la demandante se especificaron, en la ejecución de preparación de medios de cultivo y siembras de muestras de alimentos y que el lugar de la prestación de sus servicios de técnico era el Centro de Inocuidad Alimentaria compuesto por investigadores, profesionales y técnicos del Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca y en todos ellos, se estableció en beneficio de la demandante el pago de gastos asociados a los contratos por concepto de alojamiento, alimentación, movilización y capacitación sujetos a rendición y autorizados previamente por jefatura del Centro referido. (3.) Que el Centro de Inocuidad Alimentaria (CIA) perteneciente al Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias, tiene como fin apoyar al desarrollo competitivo de la agroindustria regional y nacional, a través de la generación de investigación aplicada, vinculación con el sector productivo y provisión de servicios tecnológicos especializados en inocuidad alimentaria, calidad de los alimentos y aguas. Su misión es ser un centro de referencia en materia de inocuidad y calidad de los alimentos en la zona centro sur del país, desarrollando e instalando capacidades, infraestructura y servicios de analítica y diagnóstico especializados, acreditados y de estándar internacional; articulando la oferta y demanda de ciencia y tecnológica entre universidad y empresa; formando capital humano especializado para contribuir al desarrollo competitivo y sustentable de la industria alimentario tiene ventajas*



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

Código: MUXFXQVNCXV

comparativas con la acreditación de la norma ISO 17025 que garantiza la competencia técnica y la fiabilidad de los resultados analíticos de los laboratorios de ensayo y calibración. (4.) Que el Centro de Inocuidad Alimentaria está integrado por un Director Técnico doña Ana Karina Peralta Madariaga, por un Tecnólogo Médico, por un Jefe de Aseguramiento de Calidad, por un Jefe de Laboratorio un Tecnólogo Médico, dos Analistas Tecnólogos Médicos, dos Técnicos de Laboratorio (entre éstos, la demandante) y Personal administrativo. (5.) Que las funciones concretas realizadas por la demandante en la preparación de medios de cultivo y siembras de muestras de alimentos consistían en recuentos de aerobios mesófilos en placa, de enterobacterias en placa, de escheerichia coli en placa, estaphilococcus aurus en placa, detección de salmonella, recuentos de hongos y levaduras en placa, de coliformes totales y fecales en alimentos MNP, coliformes en alimentos en placa, coliformes fecales en medio S en aguas residuales, determinación de bacterias coliformes totales y escheerichia coli- parte uno, presencia de staphylococcus aureus en manipuladores, presencia de escherichia coli en manipuladores, recuento de aerobios mesofilos en superficies, de hongos y levaduras en superficie, de aerobios mesofilos en ambientes, de hongos y levaduras en ambientes, listeria monocytogenes en superficies, determinación de coliformes(presencia/ausencia) recuentos de enterobacterias en superficie ufc/centímetros cuadrados, recuento de escherychia coli en superficie ufc/centimesntos cuadrados, recuento de coliformes totales en agua cruda, agua bebida agua uso insdustrial y agua s residuales, recuentos de coliformes fecales agua cruda, agua bebida, agua de uso industriales y residuales, recuento de escherychia coli agua cruda, agua bebida, agua uso industriales y residuales y determinación de heterótrofos agua cruda, agua bebida, agua uso industriales y residuales. (6) Que las funciones realizadas por la demandante, fueron siempre las mismas y las cumplía en una jornada de 44 horas semanales y para efectos de control de gestión y cumplimiento efectivo de la prestación de los servicios de la demandante, debía registrar la prestación diaria de acuerdo al procedimiento establecido por los miembros integrantes del Centro de Inocuidad Alimentaria. (7.) Que la jornada de trabajo de la demandante la cumplía, distribuida de lunes a jueves, de 8.30 a 18.30 horas y el día vienes de 8.30 a 15.00 horas y durante el periodo comprendido entre el mes de septiembre, noviembre y diciembre del año 2013 firmó registro de asistencia en el Libro de Control de Asistencia establecido por la directora del centro, también lo hizo en los meses de enero, marzo, abril, mayo, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2014, enero, mayo, junio, julio y octubre del año 2015, abril, junio,



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

Código: MUXFXQVNCXV

septiembre del año 2016 y enero del año 2017 y en enero del año 2022. (8) Que anualmente la dirección técnica del Centro de Inocuidad Alimentaria hacía revisión de las gestiones realizadas e informadas, levantándose actas de las reuniones celebradas para tales efectos. (9) Que el último contrato celebrado entre las partes, fue el fechado el 1° de enero del año 2022 con vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, percibiendo el pago de una suma alzada de \$7.680.000 pagada en doce cuotas mensuales, iguales y sucesivas por un monto de \$640.000. (10) Que con fecha 15 de diciembre del año 2022 comunicó al Centro de Inocuidad Alimentaria su decisión de no continuar prestando servicios, por razones familiares y de salud, de lo cual se dejó constancia escrita en un acta de reunión interna firmada por la jefe del área de calidad Marlene Aubele. (11) Que con fecha 17 de diciembre del año 2022 la demandante puso término a su contrato mediante la figura del auto despido, imputando a la Universidad demandada la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y despachó carta certificada de aviso de término al domicilio de la demandada a través de Correos de Chile. Que los hechos reseñados se acreditaron con el mérito grave y preciso de la prueba documental exhibida por la parte demandada consistentes en Resolución Universitaria N°470, de fecha 26 de enero de 2010, Resolución Universitaria N°111, de fecha 11 de enero de 2011, Resolución Universitaria N°640, de fecha 31 de enero 2012, Resolución Universitaria N°1180, de fecha 6 de marzo de 2013, Resolución Universitaria N°461 de fecha 16 de enero de 2014, Resolución Universitaria N°7451 de fecha 31 de diciembre de 2014, Resolución Universitaria N°24, de fecha 6 de enero de 2016, Resolución Universitaria N°929, de fecha 29 de marzo de 2017, Resolución Exenta RA N°333/1147/2019 de fecha 31 de mayo de 2019, Resolución Universitaria N°2291, de fecha 26 de abril de 2018, Resolución Exenta RA N°333/140/2021, de fecha 28 de enero de 2021, Resolución Exenta RA N°333/1130/2021, de fecha 10 de septiembre de 2021, Resolución Exenta RA N°333/1352/2019, de fecha 11 de junio de 2019, Resolución Exenta RA N°333/3167/2021, de fecha 21 de diciembre de 2021 y Resolución Exenta RA N°333/1989/2022, de fecha 28 de enero de 2022. En lo que respecta a los documentos no exhibidos por la demandada consistentes en las resoluciones y los contratos de los años 2009, 2015 y 2020 se aplica el apercibimiento previsto en el artículo 453N°5 del Código del Trabajo, por no existir una causa justificada de su no presentación, en consecuencia, se tiene por comprobada la alegación de la parte demandante de haber ingresado con contrato el 1° de octubre del año 2009 y que estos también se suscribieron en los años 2015 y 2020, hechos que por lo demás no fueron controvertidos



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

Código: MUXFXQVNCXV

expresamente por la parte demandada. También se acreditaron con el mérito grave y preciso de la documental incorporada por la parte demandante consistentes en Solicitud de contrato a honorarios extraordinarios no docentes, de fecha 07 de enero de 2022, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 1 a 3, todas del año 2009, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 4 al 15, todas del año 2010. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 16 al 27, todas del año 2011, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 28 al 30, 34 al 36, 38 al 40, 42 y 43, todas del año 2012, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 45 y 47 al 54, todas del año 2013, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 55 al 58 y 60 al 71, todas del año 2014, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 72 al 85, todas del año 2015, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 86 al 97, todas del año 2016, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 98 al 109, todas del año 2017, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 110 al 122, todas del año 2018, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 123 al 139, todas del año 2019, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 140 al 143 y 145 al 164, todas del año 2020, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 165 al 176, todas del año 2021, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 177 al 188, todas del año 2022, Copias del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de septiembre, noviembre y diciembre de año 2013, Copias del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de enero, marzo a mayo y julio a diciembre del año 2014. Copia del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de enero, mayo a julio y octubre del año 2015, Copia del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de abril, junio y septiembre del año 2016, Copia del control de asistencia de la actora, correspondiente al mes de enero del año 2017, Fotografía a color del Registro de firmas autorizadas del personal, de fecha 13 de Enero de 2022, Copia de calificación y autorización del personal técnico de la actora, de fecha



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

Código: MUXFXQVNCXV

15 de marzo de 2022, Copia del registro de hoja de vida de la actora, de fecha 01 de abril de 2012, Copia del organigrama laboratorio microbiología de alimentos y aguas, de fecha 10 de abril de 2022, Copia de Control de esterilidad, productividad y selectividad de medios de cultivo, de los días 5 y 6 de enero y del 11 al 13 de marzo del año 2015, Copia de Control de esterilidad, productividad y selectividad de medios de cultivo, de los días 23 y 24 de febrero, 4 y 5 de abril y del 25 al 29 de septiembre de 2017, Copia del Registro de control de tiempo esterilización, de mayo de 2017, Copia de acta de participación de Reunión de Revisión por la Dirección, de fechas 08 de enero de 2020, 10 de enero de 2021 y 10 de enero de 2022. Dichos documentos se encuentran en el folio N°22, del expediente electrónico, Carta de auto despido emitida por la actora dirigida a la Universidad de Talca de fecha 17 de diciembre de 2022 y carta aviso de auto despido dirigida a la Inspección Provincial del Trabajo de Talca de la misma fecha. La prueba documental reseñada está corroborada, en lo pertinente por la confesión provocada de la parte demandada, quien a través de su mandatario especial don Cristián Rojas Barahona, vicerrector, reconoció que en el Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias, funciona desde aproximadamente quince años el Centro de Inocuidad Alimentaria, que dependen de la Facultad de Ciencias Becarias de la Universidad. Asimismo, la testimonial incorporada por la parte demandante fue conducente a la acreditación de los hechos, porque el testimonio prestado por el técnico médico don Esteban Ortíz Chandía resultó concordante, preciso y conexo con la documentación aportada, al manifestar en lo pertinente, que conoce a la demandante, porque fueron compañeros de trabajo en el periodo comprendido entre julio a diciembre del año 2017, fecha en que él estuvo prestando servicios en el Centro de Inocuidad del Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca, por ello sabe que la demandante desempeña funciones de técnico de laboratorio cumpliendo labores de análisis de diversas muestras de alimentos y aguas para detectar la existencia de patógenos, haciendo el procedimiento microbiológico y también labores administrativas, como todos los técnicos, que en cuanto a la estructura del centro del laboratorio estaba compuesta por un director técnico, tecnólogos médicos, técnicos de laboratorios y personal auxiliar y administrativo, que todo el personal incluida la actora, recibía instrucciones directas y verbales de la directora del centro doña Ana Karina, que tenían un horario establecido para concurrir al laboratorio a prestar sus servicios al igual que la demandante siendo este de lunes a viernes de 8.30 a 13 horas y de las 14 a las 19.00 horas, que debían registrar su asistencia en un Libro de control y



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

Código: MUXFXQVNCXV

que el centro de inocuidad alimentaria presta servicios técnicos y científicos a empresas externas del área de la agricultura, quienes contratan la toma de exámenes de alimentos y de las aguas de riego. También fue conducente a la acreditación de los hechos, la prueba testimonial incorporada por la parte demandada consistentes en las declaraciones de la directora técnica del Centro de Inocuidad Alimentaria doña Ana Karina Peralta Madariaga, de profesión tecnóloga médica quien manifestó que en el centro de inocuidad alimentaria se hace investigación para prestar servicios especializados al sector agrícola, en inocuidad alimentaria, calidad de los alimentos y aguas, es un centro de referencia en materia de inocuidad y calidad de los alimentos en la zona centro regional y del sur del país, porque tiene capacidades, infraestructura y servicios de analítica y diagnóstico especializados, acreditados de acuerdo a la norma ISO 17025 que garantiza la competencia técnica y la fiabilidad de los resultados analíticos de los laboratorios de ensayo y calibración; que en cuanto a la demandante indicó que la conoce porque ingreso a hacer su práctica y posteriormente la contrataron en el centro para cumplir funciones de técnico de laboratorio en muestras de siembras, aguas, control de temperaturas de los equipos, que se diseñan las muestras y la demandante las ejecutaba, que la jornada de trabajo en el centro existen horarios flexibles, que efectivamente ella fue la persona en su calidad de directora que estableció el libro de control de asistencia en el cual registrábamos la asistencia diaria con el objeto de la acreditación del laboratorio y lo llevó hasta el año 2017, porque posteriormente al cambiarse a otra dependencia dentro de la universidad se dejó de llevar el libro, que entre el equipo de trabajo se acordaban los descansos, por lo general eran de una semana de descanso y se pagaban siempre esos descansos, no se le descontaban del pago de los honorarios del personal. Por su parte, las testigos María José Morales Avaca, secretaria del Laboratorio y Claudia Rojas Espinoza tecnóloga médico del mismo, manifestaron en lo sustancial que en el Centro de inocuidad alimentaria se analizan muestras de alimentos y de aguas para distintas empresas y particulares del área de la agricultura y se investigan los patógenos y bacterias que pueden existir en ellos, que la demandante tomaba muestras de alimentos, de aguas, la temperatura de los equipos, siendo estas sus funciones generales que las cumplían en horarios establecidos entre el equipo para cumplir con las normas de acreditación del ISO17025 que son normas internacionales que regulan el estándar de calidad de los exámenes que toman en el centro; que en un tiempo firmaron registro de asistencia por la misma razón, por la acreditación y posteriormente no y finalmente que la demandante permaneció prestando servicios por trece o catorce años seguidos y en



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

Código: MUXFXQVNCXV

diciembre del año 2022 renuncio. *NOVENO: Análisis de la primera cuestión substantiva fáctica y jurídica a determinar. Naturaleza de los servicios prestados por la demandante y su marco legal regulatorio. Que la materia anunciada, dice relación con la acción declarativa de existencia de una relación laboral derivada de un contrato de trabajo, según la teoría del caso de la parte demandante, y, que sirve de sustrato a la del auto despedido y de la acción de cobro de prestaciones laborales y previsionales, y con la negación expresa de aquella naturaleza sostenida por la parte demandada, quien de acuerdo a su teoría, fue una prestación de servicios a honorarios contratada dentro del marco legal regulatorio establecido en las leyes N°18.834 y N°21.094. Que para un acertado análisis de la cuestión de que se trata, debe tenerse en consideración que la Universidad de Talca es una de las que revisten el de carácter de estatal, y por consiguiente forma parte de la Administración del Estado, cuestión por cierto no controvertida en autos, y en tal virtud, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N°21.094 Sobre Universidades Estatales, “son instituciones de Educación Superior de carácter estatal, creadas por ley para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, creación artística, innovación, extensión, vinculación con el medio y el territorio, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura”. “Estas instituciones universitarias son organismos autónomos, dotados de personalidad jurídica de derecho público y patrimonio propio, que forman parte de la Administración del Estado y se relacionan con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación. Tendrán su domicilio en la región que señalen sus estatutos.” En lo que respecta a la misión y principios de las universidades del Estado, es de relevancia tener presente lo que dispone al efecto el artículo 4° de la citada Ley: “Misión. Las universidades del Estado tienen como misión cultivar, generar, desarrollar y transmitir el saber superior en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura, por medio de la investigación, la creación, la innovación y de las demás funciones de estas instituciones. Como rasgo propio y distintivo de su misión, dichas instituciones deben contribuir a satisfacer las necesidades e intereses generales de la sociedad, colaborando, como parte integrante del Estado, en todas aquellas políticas, planes y programas que propendan al desarrollo cultural, social, territorial, artístico, científico, tecnológico, económico y sustentable del país, a nivel nacional y regional, con una perspectiva intercultural.” DECIMO: Que en materia de contratación, el artículo 48 de la Ley N°21.094 dispone que “Las universidades del Estado podrán*



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

Código: MUXFXQVNCXV

contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo”. Y éste, por su parte en su artículo 11 dispone que: “Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”. UNDÉCIMO: Que a partir de las normas contempladas en las citadas leyes N°21.094 y N°18.834, cabe concluir entonces, que el legislador exige, que la prestación de servicios personales de las personas naturales contratadas por los organismos de la Administración del Estado en base a los citados estatutos, deben ser excepcionales o accidentales y eminentemente transitorias, puesto que la condición de cometido específico se pierde con su reiteración en el tiempo, en que pasa a transformarse en una labor permanente y, por lo tanto, habitual. La reiteración periódica de estos cometidos específicos desvirtúa la existencia misma de la excepción y, finalmente, conlleva una desviación de facultades. Es así como la atribución de contratar personal a honorarios no puede significar que el órgano público llegue a desarrollar indefinidamente sus labores habituales, utilizando los servicios de personas contratadas conforme a esa modalidad, pues para tales fines, el ordenamiento jurídico contempla las dotaciones de personal de planta y los empleos a contrata. Y, por otra parte evidentemente que los servicios específicos, accidentales y transitorios que amerite la contratación a honorarios, no deben corresponder a funciones o laborales permanentes y habituales de la institución pública. Unido a la conclusión jurídica anterior, cabe asentar las siguientes conclusiones fácticas a partir de la realidad del proceso: (1°) La parte demandada, en su condición de Universidad del Estado, tiene como función habitual y permanente - entre otras - la de la investigación, la cual se encuentra unida indefectiblemente a su misión esencial de



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

Código: MUXFXQVNCXV

cultivar, generar, desarrollar y transmitir el saber superior en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura, por medio de la investigación, para contribuir a satisfacer las necesidades e intereses generales de la sociedad, colaborando, como parte integrante del Estado, en todas aquellas políticas, planes y programas que propendan al desarrollo cultural, social, territorial, artístico, científico, tecnológico, económico y sustentable del país, a nivel nacional y regional, con una perspectiva intercultural. (2°) La demandante prestó servicios en un centro de investigación científica como lo es el Centro de Inocuidad Alimentaria perteneciente al Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca el cual propende al desarrollo competitivo de la agroindustria regional y nacional a través de provisión de servicios tecnológicos especializados en inocuidad alimentaria, calidad de los alimentos y aguas y que dicho centro cumple la misión de dicha Universidad. (3°) La demandante desempeño funciones de técnico en laboratorio en labores propias, habituales y permanentes de dicho Centro de Inocuidad Alimentaria como las, de preparación de medios de cultivo y siembras de muestras de alimentos. (4°) Las funciones desempeñadas por la actora se prolongaron sin solución de continuidad por un espacio temporal de trece años y dos meses. (5°) Las labores de la demandante las ejecutaba a partir de la planificación del trabajo hecha por la directora técnica del Centro de investigación, en una jornada semanal de 44 horas, con asistencia diaria y en un horario determinado. (6°) La demandante recibía periódicamente el pago de un "honorario" por la prestación de sus servicios, y, (7°) En el período que media entre el mes de septiembre a diciembre del año 2013, enero, marzo, abril, mayo, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2014, enero, mayo, junio, julio, octubre del año 2015, abril, junio y septiembre del año 2016, enero del año 2017 y enero del año 2022 la demandante registró su asistencia diaria en un Libro de Control de Asistencia establecido por la directora técnica del Centro de Inocuidad Alimentaria.

DUODÉCIMO: Que las conclusiones vertidas traen como consecuencia, colegir que, en la especie la contratación de los servicios de la demandante, en la realidad de los hechos, no cumplió con los requisitos de legalidad de la contratación a honorarios que autoriza el artículo 11 de la Ley N°18.834 en relación con el artículo 48 de la Ley N°21.090, por haberse desarrollado fuera del marco regulatorio que le permiten los estatutos específicos que regulan a la universidad demandada, en consecuencia y de acuerdo con la interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo en armonía con las normas citadas, corresponde calificar como vinculación laboral continua la relación contractual entre la



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

Código: MUXFXQVNCXV

demandante y la Universidad demandada por haber desarrollado la demandante labores referidas a funciones propias, habituales y permanentes de dicha entidad, por tanto, habiéndose celebrado los contratos de marras fuera de las hipótesis en que lo permiten los regímenes estatutarios y que a partir de la aplicación del principio de supremacía de la realidad, se detectaron indicios de la existencia de subordinación y dependencia, dándose entonces, los presupuestos de los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo, la vinculación contractual habida entre las partes litigantes, quedó regulada por la citada codificación laboral. Entonces, en virtud de los razonamientos vertidos procede acoger la acción declarativa interpuesta por la parte demandante.”

Dentro del análisis exhaustivo realizado por la sentenciadora, en el raciocinio Duodécimo, a partir de la aplicación del principio de supremacía de la realidad, calificó la vinculación laboral de la actora como continua en el tiempo y respecto de labores y funciones propias, habituales y permanentes de la Universidad de Talca, detectando indicios de subordinación y dependencia.

A partir de tales presupuestos fácticos, consideró concurrente los presupuestos de los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo, por lo que la vinculación contractual habida entre las partes quedó regulada por el Código del Trabajo, siendo dicha conclusión suficiente para acoger la acción declarativa promovida por la actora.

Décimo Cuarto: Que así entonces, no cabe más que colegir que la congruencia de los argumentos dados por la sentenciadora, en armonía con las conclusiones a las cuales arribó, no se detectan las infracciones legales denunciadas por la parte demandada y, por ende, la sentencia definitiva no adolece del vicio legal invocado, por lo que también se desestimaré este segundo capítulo de invalidación.

Décimo Quinto: Que en lo concerniente a la causal de invalidación prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, deducida en el carácter de subsidiaria, según el recurrente se manifiesta por la existencia de considerandos contradictorios, existiendo una falta de lógica en la parte considerativa y el establecimiento de los hechos, lo que repercute directamente en las consecuencias de la parte resolutive del fallo.



Al efecto, refiere que la sentencia en su considerando Octavo, da cuenta de la determinación de los hechos acreditados en el proceso, estableciendo en sus puntos N° 10 y N°11 lo siguiente:

“(10) Que con fecha 15 de diciembre del año 2022 comunicó al Centro de Inocuidad Alimentaria su decisión de no continuar prestando servicios, por razones familiares y de salud, de lo cual se dejó constancia escrita en un acta de reunión interna firmada por la jefe del área de calidad Marlene Aubele.

(11) Que con fecha 17 de diciembre del año 2022 la demandante puso término a su contrato mediante la figura del auto despido, imputando a la Universidad demandada la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y despachó carta certificada de aviso de término al domicilio de la demandada a través de Correos de Chile.”.

Añade que en su considerando Decimotercero establece “Análisis de la segunda de las cuestiones controvertidas. La figura del auto despido, causal de término del contrato y procedencia de las pretensiones laborales y previsionales. Que habiéndose concluido por el Tribunal que la naturaleza de la vinculación contractual habida entre las partes litigantes, era de carácter laboral sujeta a la regulación normativa del Código del Trabajo, corresponde entonces el análisis del término del contrato de trabajo por despido indirecto y la justificación de éste, en razón de la causal legal invocada. En lo meramente fáctico, precisa que la demandante puso término a su contrato el 17 de diciembre del año 2022, imputando a la parte demandada hechos constitutivos de la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código citado, consistentes en el no pago de cotizaciones previsionales y de seguridad social, en la no escrituración del contrato y en el no otorgamiento de feriados legales, todo ello durante la vigencia de la relación laboral.”.

Estima que la contradicción es evidente, y contrario a toda lógica. Por un lado el tribunal establece como hecho probado que la demandante comunicó con fecha 15 de diciembre de 2022 su decisión de no continuar prestando servicios, para acto seguido y luego repetirlo en otro considerando, dar por sentado que existió un auto despido con fecha 17 de diciembre de 2022, dos días después de



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

Código: MUXFXQVNCXV

su comunicación de no continuar prestando servicios -que para los efectos prácticos es una renuncia- no estando por tanto dentro de la hipótesis que permiten el auto despido pues la “relación laboral” al momento de efectuarse no se encontraba vigente por la misma renuncia de la actora.

Afirma que las leyes de la lógica son leyes universales, a priori, que se presentan como necesarias al raciocinio exteriorizado, para asegurarse de su corrección y que están constituidas por las leyes fundamentales de la coherencia y de la derivación. La coherencia es entendida como la concordancia que ha de existir entre los elementos del pensamiento, de la que se deducen sus principios formales de identidad, de no contradicción y de tercero excluido.

Décimo Sexto: Que la causal esgrimida precedentemente tampoco tiene mérito suficiente para optar por la invalidación de la sentencia en examen, habida consideración que las argumentaciones vertidas al efecto no resultan idóneas para los fines perseguidos por el recurrente.

En efecto, la supuesta contradicción que denuncia el recurrente la sustenta en vulneración de una de las reglas propias de la sana crítica, como acontece con el principio de no contradicción, que si bien permite ser invocada cuando se cuestiona un manifiesto defecto en el proceso intelectual del juez, al apreciar los medios de prueba allegados a los autos, tal reclamo debe sincronizarse con el correspondiente motivo de nulidad, que en la especie encuadra con aquel previsto en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo y no con el contemplado en el literal e) del mismo cuerpo legal, como efectivamente se formula.

Además, la contradicción que amerita invalidar una sentencia definitiva se relaciona con las decisiones que adopta el sentenciador en la fase resolutive y, por consiguiente, cualquiera contradicción que se detecte en algunos de los considerandos, no tiene la entidad suficiente para anular lo resuelto, como lo pretende la parte demandada en el presente caso.

Sobre este punto, el artículo 478 letra e) del código del ramo, invocado por la demandada, en la hipótesis que interesa, una sentencia definitiva laboral puede ser invalidada, entre otras variables, cuando contenga decisiones contradictorias, lo que no acontece en la especie, toda vez que basta una somera lectura a la



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

Código: MUXFXQVNCXV

parte resolutive de la misma, para comprobar que no se divisa contradicción en lo decidido.

Décimo Séptimo: Que efectivamente en el considerando Octavo, numerales 10 y 11 la sentenciadora tuvo por acreditado los siguientes hechos:

“(10 Que con fecha 15 de diciembre del año 2022 comunicó al Centro de Inocuidad Alimentaria su decisión de no continuar prestando servicios, por razones familiares y de salud, de lo cual se dejó constancia escrita en un acta de reunión interna firmada por la jefe del área de calidad Marlene Aubele.

(11) Que con fecha 17 de diciembre del año 2022 la demandante puso término a su contrato mediante la figura del auto despido, imputando a la Universidad demandada la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y despachó carta certificada de aviso de término al domicilio de la demandada a través de Correos de Chile.

Del mismo modo, la juez de la instancia, en el raciocinio Décimo Tercero expuso en lo que interesa: *“En lo meramente fáctico, cabe precisar que la demandante puso término a su contrato el 17 de diciembre del año 2022, imputando a la parte demandada hechos constitutivos de la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código citado, consistentes en el no pago de cotizaciones previsionales y de seguridad social, en la no escrituración del contrato y en el no otorgamiento de feriados legales, todo ello durante la vigencia de la relación laboral. En lo que respecta a la figura del despido indirecto, cabe señalar como sabido que en su concepto doctrinario dado por los profesores Thayer y Novoa, es el término del contrato de trabajo decidido por el trabajador observando el procedimiento que a ley le señala, motivado porque el empleador incurrió en una causal de caducidad de contrato que le es imputable, lo que da derecho al trabajador para que el tribunal competente ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios con más los recargos legales. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III Editorial Jurídica, Ed. 2019. Entre las causales que el legislador contempla en el artículo 171 del Código del Trabajo y que faculta al trabajador para extinguir su contrato de trabajo se encuentra la prevista en el artículo 160 N°7 del mismo código y esta requiere para su configuración la concurrencia copulativa de dos elementos esenciales, a saber, el incumplimiento de una obligación contractual y que este reviste el carácter de grave. Y en lo que respecta a ella, está basada en la naturaleza bilateral del contrato de trabajo, puesto que la causa de la obligación de una de las partes*



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

Código: MUXFXQVNCXV

es la obligación de la otra y violando un contratante cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causal suficiente para poner término del vínculo contractual y en lo que respecta a la naturaleza de la obligación infringida, también se entiende hecha al contrato realidad y por consiguiente al conjunto de obligaciones y deberes que con ocasión de los servicios establece la ley, la voluntad de las partes y la propia naturaleza del vínculo. En consecuencia, para que dicha causal provoque la caducidad del contrato de trabajo se requiere la concurrencia copulativa de dos requisitos: (a) el incumplimiento de una obligación contractual y (b) que éste sea grave. Respecto del primer requisito, es necesario precisar que el incumplimiento debe referirse a las obligaciones que impone el contrato, de modo que invocar la causal exige, que en el contrato se hayan estipulado las principales obligaciones que debe cumplir el trabajador, y lógicamente, la referencia a las obligaciones debe necesariamente alcanzar a aquellas que son una consecuencia natural de las que el texto contractual consigna. Y con relación al segundo de ellos, la gravedad, es un factor valorativo que debe ponderar y determinar el Tribunal conforme a las circunstancias particulares en que se produce el incumplimiento contractual que se imputa a uno de los contratantes.”

De lo antes reseñado, si bien se divisa una contradicción en los asertos dado por establecido por la sentenciadora, en lo tocante a que el vínculo laboral habría terminado por renuncia del trabajador el 15 de diciembre de 2022 y por auto despido el 17 de diciembre de igual año, causales inconciliables entre sí por los efectos jurídicos de una y otra, ello es sólo aparente, toda vez que la juez se hace cargo de analizar única y exclusivamente el auto despido, que constituye la razón principal por el cual se acoge la demanda declarativa y el cobro de prestaciones laborales, de manera que en el desarrollo de los argumentos vertidos son congruentes única y exclusivamente con esta situación fáctica, focalizada en el incumplimiento graves de las obligaciones que impone el contrato, contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Además, para que un vínculo laboral bajo subordinación y dependencia expire por la mera renuncia del trabajador, tal decisión unilateral constituye un acto jurídico formal que debe cumplir con ciertos requisitos para que produzca sus efectos, a modo de ejemplo, ser presentada al empleador con, a lo menos 30 días de anticipación, por escrito, firmada por el trabajador y ratificada por un ministro de fe, circunstancias que no reúne aquella supuesta renuncia que se habría verificado



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

Código: MUXFXQVNCXV

el 15 de diciembre de 2022 y, por consiguiente, no produjo ningún efecto jurídico, ni menos fue gravitante para la decisión adoptada por la jueza en el caso sub lite.

Décimo Octavo: Que finalmente, la demandada, nuevamente estima concurrente la causal de nulidad prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haber incurrido el fallo en infracción de ley que ha influido sustancialmente en su parte dispositiva, en lo que se refiere a la condena de su parte al pago de cotizaciones previsionales del periodo que se declaró la existencia de relación laboral, dando por sentado los mismo argumentos esgrimidos anteriormente en cuanto a que la Universidad de Talca, como parte de la administración del Estado, en razón del principio de legalidad, le es imposible contratar bajo la normativa contemplada en el Código del Trabajo y, por ende, está impedida de pagar prestaciones que no se encuentren autorizadas por ley.

Las razones que se dan para estimar la infracción de ley resultan del todo inadecuadas para restarle valor a la sentencia pronunciada en autos, en atención a que la juzgadora tomó su decisión en conformidad a los presupuestos de hecho que tuvo por comprobados, los cuales resultan concordantes con una relación laboral bajo subordinación y dependencia, de modo que bajo esa perspectiva, la condena al pago de las cotizaciones previsionales por todo el período trabajado se ajusta a la normativa legal que regulan dicha materia.

Conforme a lo referido, no se advierte vulneración alguna de la normativa legal vigente que regulan las relaciones laborales consagradas en el Código del Trabajo, que para los efectos que interesa, constituye el ordenamiento normativo en el que se debe sustentar una sentencia de esta naturaleza.

Décimo Noveno: Que atendido a todo lo antes reflexionado, en la especie no se visualizan los defectos formales denunciados por la demandada Universidad de Talca, en cuya virtud solicita la invalidación del fallo en examen, de manera que forzoso es concluir que el recurso que sobre el particular se ha deducido, debe ser rechazado.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, a lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, se resuelve:



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

Código: MUXFXQVNCXV

1.- Que **SE RECHAZA** el recurso de nulidad laboral parcial interpuesto por el abogado Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de la parte demandante, en contra de la sentencia definitiva pronunciada el 30 de octubre de 2023 en los autos RIT O-24-2023, del Juzgado del Trabajo de esta ciudad.

2.- Que **SE RECHAZA** el recurso de nulidad laboral interpuesto por el abogado Mauricio Lozano Donaire, en representación de la parte demandada, en contra de la sentencia definitiva pronunciada el 30 de octubre de 2023 en los autos RIT O-24-2023, del Juzgado del Trabajo de esta ciudad.

Se previene que el ministro don Hernán González García concurre al rechazo del recurso de nulidad interpuesto por la demandante, por lo asentado en los apartados primero a séptimo que preceden.

Comparte el rechazo de las causales conjuntas deducidas por la demandada, en base a lo consignado en el razonamiento noveno, el cual estima suficiente al efecto, por lo que fue de opinión de no agregar los demás argumentos sobre aquellas. Sin embargo, tiene especialmente en cuenta, además, que cuando se plantean causales conjuntas, deben admitirse todas ellas para acoger el arbitrio de nulidad. En este caso, resulta evidente que la primera de ellas, esto es la que se sustenta en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo debe desecharse, porque no hay una vulneración manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, como lo exige la ley, lo que basta para resolverlo así, sin necesidad de examinar el motivo que se apoya en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Concurre al rechazo de la causal subsidiaria del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, invocada por la demandada, por las razones de este fallo, que se refieren a ella.

En cambio, en cuanto a la última de las causales subsidiarias de la demandada, esto es, la del artículo 477 del Código citado, concerniente a las cotizaciones previsionales y de seguridad social, estuvo por acogerla, considerando:

1°) Que aunque resulta evidente que ante el rechazo formal de las causales interpuestas de manera conjunta, no entró al examen de la cuestión de fondo



acerca de si el vínculo entre demandante y demandada fue de carácter laboral o estatutario (relación laboral o prestación de servicios a honorarios), la determinación del juez a quo –aunque pueda no compartirla- es inamovible.

2°) Que, no obstante, las relación laboral se dio por establecida en el fallo en revisión, lo cual impide condenar a la demandada al pago de cotizaciones previsionales y de seguridad social por el período laborado, porque durante él había una calidad diferente, no objetada por la actora, bajo la cual se desempeñó, fundada en los contratos y actos administrativos emanados de la demandada conforme las reglas administrativas que la rigen, dado lo cual tales prestaciones no se devengaron en la forma ordenada pagar en la sentencia definitiva actual.

3°) Que, en tal virtud, dicha parte de lo resuelto por el tribunal de base, no se ajusta a los preceptos invocados expresamente por el recurrente, entre ellos, los artículos 58 del Código del Trabajo, 11 de la Ley 18.834, 48 de la Ley 21.094 – cuyos fundamentos sobre esta causal este disidente comparte- y estima, por tanto, que se da la causal alegada, por lo que debe decidirse con arreglo a esto, anularse parcialmente la sentencia y dictarse una de reemplazo que rechace la demanda en tal aspecto.

No se condena en costas a sendos recurrentes, por estimar que tuvieron motivos plausibles para recurrir.

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.-

Rol N° 627-2023.- Laboral.- (acumulada con Rol 628-2023)

Redacción del Ministro don **Moisés Muñoz Concha**, salvo la prevención y voto en contra, redactados por su autor.



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

Código: MUXFXQVNCXV



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

Código: MUXFXQVNCXV

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Talca integrada por Ministro Presidente Hernán González G., Ministro Moises Olivero Muñoz C. y Abogado Integrante Hugo Escobar A. Talca, treinta de octubre de dos mil veinticuatro.

En Talca, a treinta de octubre de dos mil veinticuatro, 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: MUXFXQVNCXV