

Talca, veintiocho de diciembre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

En causa RIT O-257-2022 del Juzgado de Letras del Trabajo de Molina, la abogada doña Karina Sepúlveda Flores, en representación de la demandada Municipalidad de Rauco, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia dictada el 12 de diciembre de 2022, que acogió parcialmente la demanda y condenó a su representada al pago de prestaciones laborales. Tal recurso, se fundó en la causal de nulidad prevista en el artículo 477, por estimar que la sentencia fue dictada con infracción a lo dispuesto en los artículos 7°, 8° inciso primero y 9° todos ellos del Código del Trabajo, y 3° y 4° de la Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales; en subsidio, impetró la causal consagrada en el artículo 478 letra b) del Código Laboral. Concluyó solicitando que se acoja el recurso y se declare lo siguiente:

“1.- Que la sentencia recurrida fue dictada con infracción de las siguientes normas legales: art. 7, en relación a los arts. 8 inc. 1, art. 456 del C. del Trabajo y art. 4 de la Ley N° 18.883.

2.- Que la sentencia incurrió en infracción de las citadas normas legales, infracción que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en la forma expuesta en el cuerpo de esta presentación, y en especial, al reconocer una relación laboral con el actor inexistente;

3.- Que se invalida la totalidad de la sentencia definitiva.

4.- Que se ordena la dictación de una sentencia de reemplazo que rechace la demanda de autos.

5.- Que se condena en costas al demandante”.

Por su parte, el abogado don Mauricio Ortega Berríos, en representación del demandante, también interpuso recurso de nulidad en contra de la sentencia de 12 de diciembre de 2022, sólo en cuanto rechazó la petición de declarar la nulidad del despido, basado en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo; y solicitó que se anule parcialmente la sentencia en lo pertinente, esto es, suprimiendo el considerando Décimo Primero de la sentencia objeto de este recurso y que, en la correspondiente sentencia de reemplazo, se declare que el despido también es nulo y por ende es procedente la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, con costas.

Consta de la carpeta virtual que por resolución de 09 de enero de 2023 se declaró admisible el recurso, procediéndose a su vista el día 7 de noviembre pasado.

OIDO A LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

EN CUANTO AL RECURSO DE NULIDAD INTERPUESTO POR LA DEMANDADA:



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

Código: KCXGXKXBNNS

PRIMERO: Que, en primer término, dedujo la causal de nulidad consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, señaló que la sentencia se dictó con infracción a lo dispuesto en los artículos 7°, 8° inciso primero y 9° incisos primero y segundo, todos del Código del Trabajo, y de los artículos 3° y 4° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Al efecto, señala que tales infracciones resultan evidentes a la luz de las probanzas ofrecidas e incorporadas al proceso, la inexistencia de los presupuestos de una relación laboral en los términos que la reconoce.

Indica que las partes se encontraban unidas en razón de un contrato a honorarios, el cual se define como: “la convención en virtud de la cual una parte se encuentra obligada a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado a favor de otro, el que a su vez se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios”, y se rige por las reglas relativas al arrendamiento de servicios inmateriales, artículo 2006 y siguientes del Código Civil Chileno. Agrega que el contrato o convenio a honorarios es una expresión genérica que se utiliza para designar cualquier contrato civil que, por no haber subordinación, no corresponde a un contrato de trabajo, pero donde hay prestación de servicios. Este tipo de contratos está pensado para personas que prestan servicios con cierta autonomía, como en el caso del actor por los periodos separados comprendidos hasta Septiembre del año 2022. En un principio eran los profesionales liberales, pero se ha extendido a cualquier persona que sea un trabajador independiente; considera que como están en calidad legal de contratos civiles no es necesario que se escrituren, es más, en el derecho civil las partes son autónomas de fijar los acuerdos que quieran en los términos y formas que estimen convenientes. Sin lugar a dudas las labores del actor son de aquellas típicas de un prestador de servicios de índole liberal.

Conforme a lo expuesto, sostiene que es absolutamente falso que el actor se desempeñara de acuerdo a una relación laboral en los términos a que se refiere el artículo 7 del Código del Trabajo, toda vez que en ningún caso prestó servicios laborales para su representada, por lo que no concurriría en ambas partes las calidades de trabajador y empleador a que se refiere y define el artículo 3 del citado código.

Asimismo, aduce que existe infracción al artículo 4°, dado el juez Ríos en el contexto de concluir que este caso no pasaba por analizar si en la especie concurren indicios de laboralidad en los términos descritos en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo sino que, más bien, por examinar si la celebración y ejecución de las contrataciones a honorarios de autos respetaron el marco normativo expresado en el inciso 1° del artículo 4 de la Ley 18.883, señala que *“para el periodo que se inicia el 1 de enero de 2017, invoco la hipótesis de labores accidentales y no habituales del municipio del artículo 4 inciso 1° de la Ley 18.883 [...] esto es, cuando se trate de servicios prestados por profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, pero siempre que*



correspondan a labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad". Añade que dicha afirmación no es efectiva, dado que en cada pasaje del texto de la contestación se expresa el artículo 4° en su totalidad, pero en ningún caso la limitación es al sólo inciso primero, yerro legal que se obtiene de la simple lectura de la sentencia contrastado con la contestación de marras, y que influye en lo más sustancial de lo dispositivo del fallo, dado que lo que el sentenciador debe ponderar a la luz del artículo 4° es también la especificidad del cometido, cuestión que no hace, sancionando a esta parte por haber aducido una causal que no es efectiva.

Expresa que para acreditar la improcedencia de la formalidad laboral que declara el Tribunal A Quo, la Municipalidad de Rauco, actuó bajo una presunción de legalidad en la forma de contratar y vincularse con el Sr. Bustamante Ulloa, de conformidad a la facultad legal que le otorga el artículo 4 de la Ley N° 18.883.

Asevera que el actor fue contratado por la Municipalidad de Rauco en la modalidad "a honorarios", régimen permitido por el artículo 4 de la Ley 18.883. Se desempeñó por el período asentado por el juez, y durante todo ese tiempo ambas partes asumieron la naturaleza de ese vínculo, de modo que al concluirse en la sentencia de base que ello permite tener por establecida la relación laboral en los términos contemplados por el artículo 8 del Código del Trabajo, se infringió el precepto especial antes citado, es decir, el artículo 4 de la Ley 18.883 que permite a las Municipalidades efectuar ese tipo de contrataciones para ejecuciones determinadas que, de otra manera, no podrían llevarse a cabo debido a las plantas de personal con que cuentan. Y, además, es un modo de dar trabajo a quienes no lo tendrían si no fuera por esta vía a honorarios. La realidad demuestra, por tanto, que hubo cometidos específicos que tienen su propia regulación –"a honorarios"– como, en su caso, la tienen las funciones de planta y a contrata, diferentes a la primera; fueron pactados en los contratos respectivos, vigentes por lapsos precisos, aprobados por decreto municipal en el marco de las circunstancias referidas.

Lo anterior, se grafica en el inexistente registro de asistencia del actor, en los cometidos específicos que realizaba el Sr. Bustamante Ulloa para el municipio y en las labores de docencia que realizaba en la Universidad Católica del Maule. En apoyo de su tesis, indica que las argumentaciones del presente recurso, se encuentran contenidas y reflejadas en el voto de minoría del Ministro don Hernán González García, en los autos laborales, caratulados "Miño con I. Municipalidad de Sagrada Familia", Rol Corte de Apelaciones de Talca N° 212-2021, de 23 de Septiembre de 2021, que reproduce.

Finalmente, señala que las infracciones denunciadas inciden directamente en la sentencia, al reconocer una relación civil o comercial, en una de naturaleza laboral.

SEGUNDO: Que, en subsidio de la anterior, adujo la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra b), por haber sido dictada la sentencia con infracción de lo dispuesto en el artículo 456, ambos del Código del Trabajo. Indica



que esta última disposición consagra el principio de la “sana crítica” en la valoración de la prueba rendida en las causas laborales, y señala los elementos que han de tenerse en consideración para dictar la sentencia.

Señala que sana crítica no es sinónimo de “libre apreciación de la prueba”, pues los criterios son diversos y si bien se da cierto margen al sentenciador, ello no puede transformarse en arbitrariedad o antojo. De este modo se obliga al Tribunal a expresar las siguientes razones para fundar su fallo:

1.- Razones jurídicas: es decir, deberá explicar las normas constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales, en las cuales se apoya. En este mismo punto se le exige aportar los principios de Derecho en que se apoya el fallo.

2.- Razones simplemente lógicas: es decir, debe hilar adecuadamente los diversos elementos que conducen a una resolución determinada. La lógica implica un proceso mental correcto y encaminado por los causes de las evidencias, obteniendo las conclusiones que forzosamente se deducen de los elementos conocidos.

3.- Razones científicas (si proceden): es decir, las motivaciones que de acuerdo a la ciencia concurren en la causa para apoyar una u otra tesis.

4.- Razones técnicas: en la medida que el caso lo requiera, y siempre que se trate de materias en que se cuestionen la forma correcta de efectuar los procesos productivos o las funciones del trabajador y/o del empleador.

5.- Razones y máximas de la experiencia: se refiere a las normas, principios o criterios que al sentenciador le aporta su conocimiento práctico, la revisión de diversos casos análogos, etc., pero al mismo tiempo lo que arrojan sus estudios y análisis sobre la realidad.

Asimismo, indica que para llegar a una resolución que convenza al sentenciador, éste deberá tener en cuenta la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso. Esta última exigencia le impone al sentenciador valorar adecuadamente las pruebas de acuerdo a: a) Su multiplicidad: es decir, su cantidad y número en el proceso. b) Su gravedad: es decir, el peso y la fuerza que revistan los diversos medios de convicción. c) Su precisión: es decir, la claridad con que evidencian determinados hechos del proceso. d) Su concordancia: es decir, las pruebas tendrán mayor valor si entre ellas no existen contradicciones, sino que por el contrario se complementan y refuerzan determinados hechos en un sentido determinado. e) Su conexión: es decir, su relación con los hechos controvertidos.

Esgrime que de la simple lectura del fallo recurrido, resulta evidente que no fue fruto o resultado de la sana crítica, ya que en él no se entregaron razones de la lógica y jurídicas, lo cual se evidencia y grafica de forma notoria en el fallo en cuestión.

Al efecto, expresa que según el fallo impugnado, el servicio contratado no es accidental si no habitual y permanente del servicio, y para ello se sustenta en los informes de gestión del Sr. Bustamante Ulloa, o en la información consignada en los correos electrónicos aportados por el demandante, y una captura de pantalla,



relativa a una noticia difundida con fecha 12 de agosto de 2020 en redes sociales por el propio municipio. Yerro existe en aquello, dado que para arribar al convencimiento de determinar la existencia de la relación laboral, debía analizar no sólo accidentalidad y permanencia, si no la especificidad del cometido. Este error manifiesto del Juez de instancia, está dado porque su parte nunca se limitó a una sola causal del artículo 4° (como se advirtió en la causal de nulidad anterior), por lo que el juez debía dar conclusiones sobre el porqué no considero específicos los cometidos contratados.

Esta especificidad se acreditaba con los informes de gestión, los correos electrónicos acompañados por el propio demandante y los 4 testigos contestes presentados por su parte.

A mayor abundamiento, considera que vulnera todo elemento de la lógica al no ponderar el Juez el número escasos de gestiones que acredita el actor por mes, las que son totalmente específicas y dentro del ámbito de ser asesor informático y de transparencia, lo que lógicamente no se condice con las funciones en el quehacer diario o semanal de un “trabajador con jornada laboral completa”.

Asevera que la construcción que ejerce el Sr. Juez no es bajo las reglas de la lógica, dado que desecha la ausencia de jornada por entender que ésta no es rígida, sin que la prueba referida a efectuar docencia sin autorización y en horario de un servicio público, y copias de whatsapp reconocidos por el actor, lo hicieran allegar lógicamente a una conclusión diversa.

Sostuvo que la referida infracción a las normas de la sana crítica incide directamente en la sentencia, al reconocer una relación civil o comercial, en una de naturaleza laboral.

TERCERO: Que, en cuanto a la causal de nulidad impetrada de manera principal, esto es, la consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, cabe tener presente que tratándose de sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieron infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Es decir, dos tipos de infracciones autorizan la interposición del recurso, el primero dice relación con la vulneración de derechos o garantías constitucionales durante la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia; y el segundo está referido a la infracción de normas sustantivas en el fallo lo que, en este último caso, importa una aceptación de los hechos e impide a esta Corte alterar los que se dieron por establecidos por el juez laboral.

CUARTO: Que, en la especie, la causal prevista en el artículo 477 se sustenta en infracciones de normas de orden sustantivo, específicamente las contempladas en los artículos 7°, 8° inciso primero, 9° inciso primero y segundo, todos del Código del Trabajo, y artículos 3° y 4° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; y, como se dijo en lo que precede, esta Corte se encuentra impedida de alterar los hechos que se dieron por establecidos y



ponderados legalmente por el juez laboral y que, en la especie, se determinaron en el apartado final del fundamento sexto, del modo siguiente:

En definitiva, se ha logrado acreditar en autos una relación laboral continua e ininterrumpida desde el 1 de enero de 2017 y hasta el 9 de septiembre de 2022....”.

Tal circunstancia fáctica, es suficiente para desestimar la infracción de ley que se reclama por el recurrente, como causal de nulidad principal.

QUINTO: Que, sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que para establecer el estatuto jurídico aplicable al contrato que unía al actor con el municipio demandado, el juzgador laboral tuvo en consideración las alegaciones efectuadas por la parte demandada en su escrito de contestación, en orden a que la contratación efectuada del actor, por el periodo que va de enero a noviembre de 2017, se rigió por el Estatuto de la Ley N°19.886 y que, a contar del 1 de enero de 2018, invocó la hipótesis de labores accidentales y no habituales del municipio, conforme lo autoriza el artículo 4° de la Ley N°18.886.-

En cuanto a la aplicación de la Ley N°19.886, el juez laboral tuvo en consideración que dicho cuerpo normativo *“regula las bases de los contratos administrativos de suministro y prestación de servicios. Así, su artículo 1 prescribe que “Los contratos que celebre la Administración del Estado, a título oneroso, para el suministro de bienes muebles, y de los servicios que se requieran para el desarrollo de sus funciones, se ajustarán a las normas y principios del presente cuerpo legal y de su reglamentación. Supletoriamente, se les aplicarán las normas de Derecho Público y, en defecto de aquéllas, las normas del Derecho Privado.”. Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 3 prevé una serie de situaciones que quedan expresamente excluidas de la aplicación de dicha ley, contemplando entre ellas en su literal a), las siguientes: “Las contrataciones de personal de la Administración del Estado reguladas por estatutos especiales y los contratos a honorarios que se celebren con personas naturales para que presten servicios a los organismos públicos, cualquiera que sea la fuente legal en que se sustenten”.*

La razón de lo anterior es evidente, pues el legislador ha establecido una serie de condiciones para que los organismos de la Administración del Estado puedan celebrar contratos de prestación de servicios a honorarios, las que se verían burladas si bastase invocar el procedimiento previsto en la citada Ley 19.886, para que tales entidades pudieran hacer uso de dicha modalidad de contratación, sin apego a ningún tipo de exigencia.

Es por lo anterior que resulta palmario para este juez que dicha primera contratación de fecha 13 de enero de 2017 ha sido realizada por el municipio con infracción a la legalidad vigente, en particular a la prohibición establecida en el



artículo 3 letra a) de la Ley 19.886. Por el mismo motivo, se desoír su alegación relativa a que en dicha época existió entre las partes una mera relación comercial”.

Si bien este aspecto no fue abordado en el recurso de nulidad en estudio, se alude también a esta contratación en el desarrollo de la causal principal, pero sobre la base de lo prevenido en el artículo 4 de la Ley N°18.883. En este acápite, esta Corte comparte lo razonado por el juez del trabajo, en orden a que resulta evidente que este primer contrato se sustenta en un estatuto del todo improcedente, por estar expresamente excluido en el artículo 3° letra a) de la referida Ley N°19.883.–

En lo que concierne a la totalidad de los contratos que hubo entre las partes del juicio, el sentenciador procedió a dilucidar, en primer término, si tal relación contractual cumplía las exigencias del artículo 4° de la Ley N°18.886, en cuanto prescribe:

"Podrán 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 municipalidad; mediante decreto del alcalde. 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".

SEXTO: Que, en este contexto legal, el tribunal razonó y concluyó en el motivo sexto del fallo en estudio, que:

"Como se puede apreciar, el inciso 1° del artículo 4 de la Ley 18.883, regula una primera hipótesis en que es lícito que los municipios contraten servicios a honorarios, esto es, cuando se trate de servicios prestados por profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, pero siempre que correspondan a “labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad”.

De igual modo, es preciso ahora analizar los conceptos de accidentabilidad y no habitualidad que utiliza la ley.

Desde la perspectiva de su sentido natural obvio y conforme a la Real Academia de la Lengua Española, la palabra “accidental”, significa “no esencial” o “casual, contingente”. A su turno, “habitual”, puede ser entendido como algo “que se hace, padece o posee con continuación o por hábito”.



De esta forma y desde un punto de vista semántico, es posible entender que ambas hipótesis normativas apuntan a una misma circunstancia de tratarse de labores que no respondan a aquellas que permanentemente deben satisfacer los municipios, lo que es de toda lógica, pues para tales funciones la ley les ha entregado sus plantas permanentes e incluso la posibilidad de contar con funcionarios a contrata.

Es por lo anterior que el significado de “accidental” que mejor se aviene a ley es aquél que se expresa como “casual, contingente”; de manera que se estará frente a “labores accidentales” que habilitarían a los municipios a contratar a un profesional bajo la figura de honorarios, en la medida que respondan a una necesidad que surge a propósito de algún hecho puntual o contingente y que, por lo mismo, tienen un horizonte de término relativamente cercano o previsible según la necesidad o contingencia que pretenden satisfacer.

Adicionalmente, la ley ha sido clara en que no debe tratarse de aquellas labores que habitualmente los municipios deben atender, es decir, de funciones que no se deben realizar de manera continua o por hábito.

Pues bien, la demandada ha invocado el inciso 1° del artículo 4 de la Ley 18.883 para todas las contrataciones del actor posteriores a la supuesta relación mercantil –ya descartada–, por las cuales se pactaron los servicios de “asesoría informática y transparencia para la Unidad de Transparencia Municipal”, “asesor de la Ley de Transparencia y apoyo informático en plataformas” y “asesoría informática y transparencia”, lo que además se condice con el tenor de las contrataciones allegadas por ambas partes al proceso.

Sin perjuicio de lo anterior, no es posible entender que tales tareas sean realmente accidentales y no habituales del municipio.

En primer término conspira en contra de la pretensión del municipio la extensión misma de los servicios prestados por el actor, pues se extendieron por más 5 años. De esta suerte, conforme al avance de la tecnología y su incorporación a los servicios públicos, no resulta razonable siquiera pensar que las labores para las que fue contratado el actor de “asesoría informática”, puedan ser estimadas como accidentales, pues más bien responden a una necesidad permanente del municipio. De igual forma, desde un punto de vista legal, no es procedente calificar como accidental o no habitual el cumplimiento de las exigencias que impone la Ley de Transparencia, lo que por propia definición responde a un imperativo legal permanente a que se debe someter el municipio demandado, al igual que todas las demás instituciones públicas.



Por otro lado, al revisar los contratos del actor, se advierte que no hay ningún detalle en ellos que permita entender que se estaba frente a una necesidad accidental y no habitual, sino más bien de su lectura queda claro que en realidad la municipalidad buscaba satisfacer necesidades permanentes, lo que no se condice con los requisitos del artículo 4 inciso 1° de la Ley 18.883.

En efecto, el contrato de 13 de enero de 2017, da cuenta de la contratación de los servicios del actor en los siguientes términos “apoyo informático que permita suplir necesidades propias del servicio, en el ámbito de redes, programación, sitio web y plataformas”. Luego, el contrato de 28 de noviembre de 2017, si bien utiliza una redacción diferente, en realidad alude a los mismos servicios antes descritos, al señalar que la contratación es para el cargo o función de “Asesor informático, el cual tendrá que cumplir los siguientes encargos específicos: servicio de apoyo informático que permita suplir necesidades propias del servicio, en el ámbito de redes, programación, sitio web y plataformas de transparencia, lobby y probidad...”.

A su turno, los contratos de 27 de diciembre de 2017 y 28 de agosto de 2018 hablan ahora del siguiente “cometido específico”: “Servicio de Asesor Informático y Transparencia, para Unidad de Transparencia”. Después, el contrato de 2 de enero de 2019 describe como labor contratada la de “Servicio de Asesor de Transparencia, apoyo en informático en plataformas tales ej. Lobby, intereses y patrimonio, servicio que apoyará la labor de la Unidad Jurídico y Transparencia”.

El contrato de 1 de enero de 2020 da cuenta de la prestación profesional de “Servicio de Asesor Informático y Transparencia, Dependencia de Asesor Jurídico”. De igual modo, sólo con algunas diferencias de redacción el contrato de 2 de enero de 2021 menciona como “cometido accidental y específico” el “Servicio de Asesor Informático y Transparencia de la Ilustre Municipalidad de Rauco, dependiente de la asesora jurídica municipal”. Por último, el contrato de 2 de enero de 2022, expresa como “cometido accidental y específico” el “Servicio de Asesor Informático y Transparencia de la Ilustre Municipalidad de Rauco”.

De tales instrumentos es posible colegir que ninguno de ellos da cuenta realmente de una actividad accidental y no habitual, sino más bien a tareas permanentes al interior de la organización o, como dicen algunos de dichos instrumentos, para atender “las necesidades propias del servicio”.

Por otro lado, muchos de tales contratos hablan de encargos o cometidos específicos, pareciendo aludir así a la hipótesis normativa del inciso 2° del artículo



4 de la Ley 18.883, o incluso de cometidos “accidentales y específicos”, confundiendo los supuestos diversos de los incisos 1° y 2° del citado precepto. En cualquier caso, no corresponde analizar en autos las exigencias del inciso 2° del artículo 4 de la Ley 18.883, pues la demandada circunscribió su contestación a la supuesta contratación de “funciones accidentales”, con lo que ha invocado la normativa del inciso 1° del artículo 4 de la Ley 18.883 y no la del inciso 2°. Con todo, baste con decir que ninguna de las contrataciones ya mencionadas cumple con las exigencias de especificidad del citado inciso 2°, pues responden a alusiones del todo genéricas a fin de responder a las necesidades generales del servicio en materias informáticas y de transparencia, y que por ende alcanzarían a cualquier actividad que aborde tales temáticas y que se extendieron indefinidamente en el tiempo.

Por otra parte, conviene analizar también la ejecución misma de las labores del actor. Así, se puede advertir que las tareas prestadas en los hechos por el demandante incluso excedieron los márgenes genéricos para los que fue formalmente contratado a honorarios y los de su experticia como ingeniero informático.

En efecto, en sus informes de gestión, los que eran visados por sus jefaturas como condición para el pago de sus honorarios, constan actividades tales como confección de afiches de permiso de circulación, apoyo en confección de pendones para Centros de Acción de la Mujer, elaboración de video de actividad “Cerro Pelao”, apoyo en desarrollo de material gráfico para actividad del Departamento Social, apoyo en desarrollo de tríptico y díptico para promoción de actividades culturales, apoyo en tramitación de decretos de adjudicación mediante trato directo, apoyo a asesor jurídico en modificación de formatos y redacción de documentos, apoyo en proceso de ventas de permisos de circulación, traspaso de permisos de otras comunas, asistencia a reuniones de coordinación de la unidad jurídica y búsqueda de jurisprudencia.

Del mismo modo, la información consignada en los correos electrónicos aportados por el demandante, dan cuenta que éste se encontraba bajo la subordinación y dependencia de la asesora jurídica de la municipalidad, doña Karina Sepúlveda, viéndose incluso en la obligación de asistir a reuniones con otros departamentos de la municipalidad, en representación de la Sra. Sepúlveda, lo que no se condice en caso alguno con una mera prestación de servicios de carácter civil, acotada a su formación de ingeniero informático, pues llegó incluso, como se dijo, a representar a dicha unidad jurídica. Asimismo, en una



oportunidad se le ordenó redactar un decreto rectificatorio, enmendando su numeración, e incluso la redacción de un protocolo para evitar contagios “Covid”, la confección de contratos a plazo fijo y entrega de un formato refundido de una ordenanza, la modificación del reglamento de compras públicas, y dar formato a las bases de un concurso de director de control interno.

De igual manera, el actor incorporó al juicio una captura de pantalla, no objetada por la contraria, relativa a una noticia difundida con fecha 12 de agosto de 2020 en redes sociales por el propio municipio que señala “Porque queremos que te sientas seguro... El ingeniero informático Eduardo Bustamante, nos entrega recomendaciones para protegernos de estafas vía telefónica, correo electrónico, páginas bancarias, entre otras. #RaucoContigo”, en la que además aparece la imagen del actor.

En definitiva, la municipalidad no ajustó su actuar a la legalidad vigente al haber contratado al actor a través de sucesivos contratos a honorarios; pues, primero, acudió al estatuto de la Ley 19.886, yendo en contra de la prohibición expresa consignada en la letra a) del artículo 3 de la citada ley; y segundo, porque no respetó las exigencias que para estos efectos prevé el artículo 4 de la Ley 18.883. Adicionalmente, en la práctica, el actor se vio obligado a cumplir tareas que no aparecían genéricamente indicadas en sus contrataciones y que por lo demás ni siquiera guardaban relación con su formación profesional de ingeniero informático, encontrándose bajo la subordinación de la asesora jurídica de la municipalidad. De esta forma, habiéndose transgredido el artículo 4 de la Ley 18.883 y al no estar afecto el actor a ninguna modalidad estatutaria, necesariamente debe calificarse su vinculación como una relación laboral.

SEPTIMO: Que, del análisis de los hechos que se dieron por acreditados, al parecer de esta Corte, el sentenciador efectuó una correcta y adecuada aplicación del derecho, de manera que la calificación jurídica realizada respecto del vínculo contractual que ligaba a las partes, se ajusta a la normativa vigente, por lo que procede rechazar el recurso, en cuanto se funda en la causal prevista en el artículo 477 del Código del ramo, puesto que de los hechos sentados por el tribunal, inamovibles para esta Corte, se aprecia que el sentenciador efectuó una correcta aplicación de las normas que se dicen vulneradas, esto es, las contempladas en los artículos 7°, 8° inciso primero y 9°, todos del Código del Trabajo, y 3° y 4° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

En efecto, quedó demostrado en el juicio que las labores realizadas por el actor fueron continuas y permanentes, desde 1 de enero de 2017 y hasta el 9 de septiembre de 2022, es decir, por más de 5 años, por lo que no se trataba de labores accidentales. Además, el sentenciador se hizo cargo, igualmente de la



hipótesis contemplada en el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N°18.883, no obstante estimar que no fue alegado derechamente por la demandada en su escrito de contestación, concluyendo en este aspecto “...que ninguna de las contrataciones ya mencionadas cumple con las exigencias de especificidad del citado inciso 2°, pues responden a alusiones del todo genéricas a fin de responder a las necesidades generales del servicio en materias informáticas y de transparencia, y que por ende alcanzarían a cualquier actividad que aborde tales temáticas y que se extendieron indefinidamente en el tiempo”.

OCTAVO: Que, en lo que concierne a la causal de nulidad deducida en subsidio de la anterior, esto es, la consagrada en el artículo 478 letra b), en relación con el artículo 456, ambos del Código del Trabajo, cabe señalar que del examen del recurso aparece de manifiesto que no se especifica cual es el o los principios de la sana crítica, se han vulnerado por el tribunal a quo al apreciar la prueba, si los “razonamientos jurídicos”, los de “la lógica”, los de “la experiencia” o los “conocimientos científicos o técnicos”, entendiendo que cada uno de ellos tiene un contenido propio, cuya naturaleza difiere substancialmente de cualquiera de los otros. Lo anterior, impide presentarlos como un todo, sin que se explique dónde y en qué forma ha ocurrido, respecto de cada uno de ellos, o del que estime infringido siendo una exigencia de fundamentación del recurso el que el recurrente debe ser muy preciso y claro al describir los vicios que atribuye al fallo, en términos tan descriptivos que incluyan el principio que ha sido vulnerado, la forma en que ello ha ocurrido y respecto de que hecho o conclusiones, según corresponda, lo que no ocurre en la especie.

En efecto, el recurrente se limitó a referir los antecedentes de hecho en que se sustenta el derecho invocado en su arbitrio, fundando su recurso en que se habrían infringido las normas de la sana crítica, sin especificarlas; lo que es suficiente para estimar que el recurso no puede prosperar, en este aspecto.

Además, de los fundamentos expuestos en el arbitrio se desprende que lo que realmente se critica al sentenciador, no es una falta de fundamentación en la sentencia recurrida, sino que no se comparte lo decidido por el tribunal, situación que no se condice con un recurso de nulidad laboral.

Por último, sin perjuicio de lo antes resuelto, es dable consignar que de la lectura de la sentencia impugnada, se advierte que las consideraciones y conclusiones del juez laboral, tienen un correlato probatorio y no se vislumbra en ellas una infracción a las reglas de la lógica, a las máximas de la experiencia, ni a los principios antes indicados. En efecto, el análisis que efectuó el sentenciador de los hechos y el derecho, importa la concreción de un “argumento cadena”, como se conoce también a la regla del silogismo hipotético, de manera que no se advierte vulneración alguna a las reglas de la sana crítica.



NOVENO: Que, conforme a lo razonado en las consideraciones que preceden, corresponde desestimar el recurso interpuesto por la demandada y concluir que la sentencia impugnada no es nula.

EN CUANTO AL RECURSO DE NULIDAD DEDUCIDO POR EL DEMANDANTE.

DECIMO: Que, en primer término, expuso el contenido de la demanda, antecedentes de hecho y de derecho que le sirvieron de sustento; al igual que lo expuesto por la demandada en su escrito de contestación y lo resuelto en la sentencia que impugna parcialmente.

En cuanto a la causal invocada, señaló que constituye un hecho de la causa, que las labores que prestó don Eduardo para la Municipalidad de Rauco, se desarrollaron bajo subordinación y dependencia; ya que su parte logró acreditar que no era posible aplicar el artículo 4° de la Ley 18.883, sobre Estatuto Administrativo, porque esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales del Órgano de la Administración del Estado, en la especie, la Municipalidad de Rauco, o de cometidos específicos y que las labores se realicen por profesionales, técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, lo que no ocurrió en el caso, ya que el demandante desempeñó labores que por su naturaleza no son accidentales ni son no habituales en la Municipalidad, las que desarrolló bajo subordinación y dependencia, lo que se evidencia con la sola constatación de la extensión de las mismas funciones.

En consecuencia, acorde con la normativa vigente, la premisa está constituida por la aplicación del Código del Trabajo a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, entendiendo por laboral, en general, a aquellas que reúnan las características que se derivan de la definición del contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código citado, es decir, aquella relación en la que concurren la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y el pago de una remuneración por dicha prestación, siendo la existencia de la subordinación y dependencia el elemento esencial y mayormente determinante y caracterizador de una relación de este tipo. Agrega que se someten al Código del Trabajo y leyes complementarias los funcionarios de la Administración del Estado que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y, aun contando con dicho estatuto, si éste no regula el aspecto o materia de que se trate; en este último caso, en el evento que no se oponga a su marco jurídico. Hace presente que este asunto está zanjado por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que en fallos de unificación de jurisprudencia, dictados en causas Rol N°11.548-2014, Rol N° 24.388-2014.

En este contexto, considera que se debe aplicar la normativa laboral en plenitud en el presente caso, por lo que no comparte lo razonado por el sentenciador respecto de la nulidad del despido, aspecto en el que centra su causal de nulidad, esto es, la consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, por estimar que la sentencia fue dictada vulnerando lo dispuesto en los artículos 162 del



Código del Trabajo en relación con el artículo 1° y 58 inciso primero del mismo Código y los artículos 17 y 19 del decreto Ley 3.500, que transcribe.

Conforme a dichas disposiciones, es obligación del empleador retener parte de la remuneración y enterar el pago de las cotizaciones previsionales, por lo que si éste no da cumplimiento con dicha obligación procede aplicar las sanciones establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Aduce que, en la especie, nos encontramos con una sentencia de naturaleza declarativa, en el sentido que el principal objeto del juicio es, primeramente, determinar si entre el actor y la demandada Municipalidad de Rauco existió o no una relación de carácter laboral. Hecho lo anterior, corresponde determinar las diversas prestaciones e indemnizaciones adeudadas por el empleador, las cuales no sólo se limitan a las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo, por años de servicio, de incremento legal del 50% y feriado legal, sino que también el empleador debe enterar el pago de las cotizaciones previsionales que corresponda a todo el periodo en el cual el actor prestó sus servicios al demandado, ya que es obligación de éste enterar el pago de dichas cotizaciones previsionales.

Reitera que al no haberse pagado las cotizaciones por el empleador es procedente aplicar las sanciones que establece el legislador en el artículo 162 inc. 5° y 7° del Código del Trabajo, por cuánto en la especie nos encontramos ante una relación de carácter laboral donde el empleador no ha informado respecto del pago de las cotizaciones previsionales de la que fue su dependiente y que no ha pagado, por tanto, el despido indirecto también adolece de ser nulo.

Sostuvo que de no haberse cometido las infracciones denunciadas, esto es, si se hubiese aplicado correctamente la ley, el sentenciador, hubiera concluido necesariamente que era procedente declarar la nulidad del despido, establecer las sanciones que aquella conlleva y ordenar al empleador al pago de las cotizaciones que adeuda.

Expresa que las infracciones denunciadas se cometieron en el motivo undécimo del fallo impugnado, debido a una errada interpretación que realiza el sentenciador respecto a la institución de la nulidad del despido y la naturaleza declarativa que reviste la sentencia de autos, por lo que sus efectos se deben verificar desde el inicio hasta el término de la relación contractual. En consecuencia, malamente puede afirmarse que la relación contractual en un inicio fue a honorarios siendo que se reconoce expresamente que está siempre fue una relación de carácter laboral.

Especifica que el inicio de la relación laboral data, según indica la misma sentencia, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 9 de septiembre de 2022. Siguiendo este orden de ideas, el artículo 58 del Código del Trabajo y el artículo 19 inciso 1° del Decreto Ley 3.500, establecen la obligación del empleador de pagar las cotizaciones previsionales devengadas en el período que estuvo vigente la relación laboral. Por tanto, la Municipalidad de Rauco debe pagar las cotizaciones previsionales y de salud a don Eduardo Bustamante Ulloa por todo el período que



trabajó; así lo ha comprendido la Excma. Corte Suprema en fallo 15.330-2017 de fecha 20 de octubre de 2017.

Señala que, en otro punto, el sentenciador hizo suyos los argumentos esgrimidos por la Excma. Corte Suprema en fallo Rol N° 41.500-2017 relativos a la presunción de legalidad que envuelve a los actos de los órganos de la administración del Estado y que se encuentra fuera de la hipótesis del artículo 162 del Código del Trabajo, por lo que concluye que no es posible aplicar la sanción de nulidad del despido. Sin embargo, la Excma. Corte Suprema también ha dictaminado de manera contraria al fallo impugnado, siguiendo la tesis de su parte, en sentencia dictada en causa Rol N° 35.737-2017.

En base a lo anterior, esgrime que la correcta interpretación de la norma de derecho objeto de este juicio, esto es, la procedencia de la sanción de nulidad del artículo 162 del Código del Trabajo, cuando en la sentencia se ha declarado la relación laboral, es absolutamente válida y concordante con la normativa laboral y los principios fundantes del Derecho del Trabajo tales como el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la primacía de la realidad y el principio protector del trabajador. Una interpretación distinta a ésta implicaría dejar al trabajador en la misma situación que el legislador previó a la hora de introducir la Ley N°19.631 en nuestra legislación, esto es, el estado de precariedad en la cual se dejaría al trabajador por el incumplimiento del empleador para efectuar los pagos previsionales pertinentes y la consecuente elusión de la responsabilidad por parte del empleador al eludir las obligaciones que estipula la ley.

En relación con lo anterior, este tipo de contrataciones debe ser desmenuzada en torno a la Teoría de la Desviación del Poder, es decir, cuando en la aplicación que se realiza respecto de cierta normativa en favor de una función pública o de un funcionario público, se ha hecho una aplicación torcida respecto del espíritu que se buscaba. En el caso concreto, cualquier tipo de prohibición de contratar bajo el amparo del Código del Trabajo son impedimentos que se imponen al órgano administrativo, pero dicha circunstancia es inoponible al prestador o persona natural que contrata con el organismo si los parámetros de contratación se ajustan a la normativa del artículo 7° del Código del Trabajo, por tanto aplicándose la normativa laboral para efectos de sancionar dicha desviación sin importar la condición formal que afecto a las partes.

Concluye señalando que la sentencia objeto de la presente causal infringe el artículo 1° inc. 1° del Código del Trabajo por cuánto no aplica al caso en concreto todas las normas del Código del Trabajo y demás normas complementarias; también infringe el artículo 162 del Código del Trabajo en relación con los artículos 58 inciso 1° del mismo Código, y los arts. 17 y 19 del DL 3.500, por cuanto es una obligación del empleador pagar las cotizaciones de seguridad social del trabajador, ergo, si este pago no se verifica, concurre la hipótesis condenatoria de los incisos 5° y 7° del artículo mencionado, siendo completamente aplicable al caso de marras.

Por último, hace presente que el tipo sancionatorio de la norma en cuestión se satisface con la mera mora previsional, y de concurrir, se dar por satisfecha la



hipótesis de hecho que establece el artículo 162 indicado; y proponer otros requisitos para su aplicación implicaría una errónea interpretación de ley, al dar un alcance diverso a lo que reza, dotándole de otros elementos fácticos para cumplir con la hipótesis de hecho que comprende dándose así la infracción de ley alegada en el presente fallo.

UNDECIMO: Que, consta del fundamento undécimo del fallo que se cuestiona por esta vía, que el sentenciador rechazó la solicitud de nulidad de despido regulada en el artículo 162 del Código del Trabajo, por estimar que no resulta aplicable al caso de autos, conforme se ha resuelto por la Excma. Corte Suprema en fallos de unificación de jurisprudencia, por estimar que la sanción de nulidad que dicha norma consagra, no resulta procedente tratándose de organismos públicos, cuando los trabajadores han prestado sus servicios formalmente a honorarios y la sentencia declara la existencia de la relación laboral.

DUODÉCIMO: Que, conforme al mérito de los antecedentes y teniendo especialmente en consideración que la sentencia dictada en autos reviste el carácter de declarativa que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes, siendo el empleador una entidad pública, esta Corte estima que se ajusta a derecho lo decidido por el sentenciador al rechazar la acción de nulidad de despido, pues no resulta procedente aplicar la sanción que contempla el artículo 162 del Código del Trabajo, en tales circunstancias; como se ha resuelto de manera reiterada por la Excma. Corte Suprema.

Por las anteriores consideraciones, disposiciones legales citadas y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZAN** los recursos de nulidad deducidos en autos, por la abogada doña Karina Sepúlveda Flores, en representación de la demandada Municipalidad de Rauco y por el abogado don Mauricio Ortega Berríos, en representación del demandante, en contra de la sentencia dictada el 12 de diciembre de 2022, en causa RIT O-257-2022 del Juzgado de Letras del Trabajo de Molina, declarándose que dicho fallo no es nulo.

No se condena en costas a los recurrentes por estimar que recurrieron con fundamento plausible.

Comuníquese y archívese, en su oportunidad.

Redacción de la Ministra Titular doña Jeannette Valdés Suazo.

Rol N°3-2023 Laboral y Cobranza.



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

Código: KCXGXKXBNS



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

Código: KCXGXKXBNNS

Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Jeannette Scarlett Valdés S., Marisol Macarena Ponce T. y Abogada Integrante Carolina Araya L. Talca, veintiocho de diciembre de dos mil veintitres.

En Talca, a veintiocho de diciembre de dos mil veintitres, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



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

Código: KCXGXKXBNNS