

Talca, quince de enero de dos mil veinticinco.

VISTO:

En causa Rol ingreso Corte N° 544-2023, que incide en causa RIT O-12-2023 RUC 23- 4-0465611-2, del Juzgado de Letras de San Javier, la abogada doña PAULA TRONCOSO VERGARA, en representación de la MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, interpuso recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 22 de septiembre de 2023, dictada por el Magistrado don César Leyton Cornejos, juez titular de dicho tribunal, que acogió la demanda de declaración de existencia de relación laboral y despido injustificado de doña CLAUDIA NATALY DEL CARMEN FUENTES RIVAS.

Fundó su recurso en dos causales, interpuesta una en subsidio de la otra, a saber: la primera contenida en el artículo 477 y, la segunda, del artículo 478 letra b), ambas disposiciones legales del Código del Trabajo.

Admitido y concedido el recurso por el respectivo Tribunal y, declarado admisible por esta Corte, se fijó audiencia para su vista, la que se llevó a efecto el día 13 de noviembre del año en curso.

**OÍDOS LOS INTERVINIENTES Y
CONSIDERANDO:**

PRIMERO: Que la primera causal en que se funda el arbitrio es la contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, con relación a los artículos 1, 7, 8, 162, 163 y 168 del Código del Trabajo, los 3 y 4 de la Ley N° 18.883 y 3° y 4° de la Ley N° 18.695.

Sostiene que el fallo recurrido ha infringido el artículo 1° del Código del Trabajo al aplicarlo de manera indebida a la causa en cuestión, extendiendo con ello la normativa laboral a una controversia que no correspondía. Señala que debió considerarse lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, lo que habría llevado a concluir que la relación entre las partes estaba regida por un contrato a honorarios.

En consecuencia, los artículos 162, 163 y 168 del Código del Trabajo no son aplicables al caso, ya que suponen la existencia de un despido, lo que en este contexto no ocurrió. La relación contractual con la demandante consistió en una prestación de servicios a honorarios, cuya finalización se produjo al cumplirse el plazo pactado para dichos servicios, según quedó acreditado en el expediente, sin que dicha terminación pueda calificarse como injustificada o indebida.



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

Código: PXUEXSLRHSF

Argumenta además que el fallo impugnado presenta una evidente contradicción, al incurrir en una infracción de las leyes aplicables, lo que afecta de manera sustancial lo resuelto. Para fundamentar su afirmación, cita los considerandos octavo y décimo de la sentencia impugnada.

Expresa que otro aspecto relevante a considerar es la vulneración del principio de legalidad, al interpretarse que un contrato a honorarios suscrito conforme al artículo 4° de la Ley N° 18.883 podría transformarse, de hecho, en un contrato de naturaleza jurídica distinta, como lo es el contrato laboral, lo que implicaría una transgresión a los principios del Derecho Público. En tal escenario, la municipalidad estaría actuando fuera del marco permitido por la ley, al no ajustarse a las disposiciones legales aplicables en esta materia. Esto tornaría ilegal el acto administrativo formal que aprobó dicha contratación. Sin embargo, esta situación no implica que la naturaleza jurídica del contrato a honorarios se altere ni que se convierta automáticamente en un contrato de trabajo.

Esto se debe a que el artículo primero del Código del Trabajo establece que sus disposiciones no se aplican a los funcionarios de la administración del Estado, tanto centralizada como descentralizada. Sin embargo, aclara que los trabajadores de estas entidades solo estarán sujetos a las normas de dicho Código en aquellos aspectos no regulados por sus estatutos y siempre que no contradigan estos últimos. En este caso particular, la relación laboral de la demandante se encontraba regida por los principios y normas del derecho público. Por lo tanto, las disposiciones aplicables de forma supletoria son las del contrato de arrendamiento de servicios inmateriales, regulado por los artículos 2006 y siguientes del Código Civil, ya que son las únicas que se ajustan a la naturaleza de los contratos a honorarios.

Finalmente, analiza el considerando duodécimo de la sentencia impugnada, en el cual, al rechazar la demanda de nulidad del despido, se establece lo siguiente: *“En cuanto a la declaración de nulidad del despido y el cobro de cotizaciones previsionales, se estima que la declaración de existencia de una relación de naturaleza laboral entre un particular y los Órganos de la Administración del Estado respecto de un vínculo iniciado y ejecutado bajo las normas de la prestación de servicios a honorarios no otorga el derecho de reclamar la sanción de nulidad del despido ni el cobro de cotizaciones previsionales, por cuanto dicha figura, en principio, se encontraba amparada en un estatuto legal, gozando de una presunción de legalidad...”*.

El recurrente sostiene que esta conclusión contradice lo que el fallo finalmente resuelve al acoger la demanda de despido injustificado.



Señala que, por un lado, se reconoce que la relación entre la demandante y el municipio estaba protegida por la presunción de desarrollarse bajo el marco de normas administrativas; sin embargo, se acoge el reclamo de despido injustificado exigiendo requisitos que no corresponden al ámbito laboral en la administración pública, como la justificación del despido a través de una carta fundada. Este requisito, argumenta, es improcedente en virtud de las normas laborales aplicables a dicho contexto administrativo.

Respecto de la trascendencia de esta causal, expresa el recurrente que si se hubiera aplicado correctamente la ley, el juez habría concluido que la relación entre las partes tenía carácter administrativo, regulada por los contratos suscritos y el artículo 4° de la Ley N° 18.883, descartando la aplicación del Código del Trabajo y rechazando la demanda.

Así, la sentencia no consideró que elementos como la falta de horario, vacaciones o permisos administrativos no implican necesariamente la aplicación de la legislación laboral, debiendo verificarse primero si correspondía aplicar el estatuto especial de la Ley N° 18.883. Además, el artículo 3° de esta ley limita la contratación bajo la normativa laboral a casos específicos, los cuales no aplican a la Municipalidad de San Javier ni a las funciones del demandante.

Asimismo, argumenta que el fallo vulnera el artículo 4° de la Ley N° 18.883 al no aplicarlo a un caso previsto, error que influye de manera sustancial en lo resolutivo del fallo. El juez calificó el despido como injustificado por falta de causal, ignorando que las normas administrativas no exigen este requisito para terminar un contrato de prestación de servicios a honorarios, imponiendo al municipio requisitos adicionales que la ley no contempla.

SEGUNDO: Que como motivo subsidiario de nulidad se invoca el contenido en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, “cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta a las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”.

Expresa que el fallo impugnado vulnera las disposiciones de apreciación de la prueba conforme las reglas de la sana crítica por cuanto no se respetaron las razones jurídicas, las razones simplemente lógicas, las razones técnicas y las máximas de la experiencia.

Destaca lo expuesto en el considerando quinto de la sentencia, donde el juez analiza la prueba presentada durante la audiencia de juicio y establece lo siguiente:



1. A partir del 20 de enero de 2015, la demandante comenzó a prestar servicios para la Ilustre Municipalidad de San Javier, desempeñándose como Encargada de Emprendimiento en el programa “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar”, dependiente del FOSIS, todo lo anterior sin corresponder a esta causa los datos mencionados.
2. Estos servicios se llevaron a cabo de manera continua e ininterrumpida desde enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2022.
3. Con fecha 27 de noviembre de 2022, el municipio demandado notificó a la demandante su decisión de no renovar su contrato para el año 2023.
4. Las funciones desarrolladas por la demandante durante todo este período se ejecutaron cumpliendo horario y bajo la supervisión tanto de la jefatura del programa como del departamento correspondiente.

El sentenciador, para llegar a estas conclusiones, examina en el considerando sexto la prueba presentada por ambas partes, determinando que las labores desempeñadas por la demandante fueron realizadas de forma indefinida y que su término correspondió a un despido. Sin embargo, reconoce que dicho término se produjo antes del 31 de diciembre de 2022, una situación conocida y aceptada por la contraparte.

Asevera que para acreditar el punto 4 del considerando anterior, el sentenciador vuelve a analizar la prueba presentada. No obstante, un razonamiento correcto debió concluir que esta era insuficiente para establecer elementos de subordinación y dependencia. Por ejemplo, las fotografías de la participación de la demandante en actividades municipales demostraron no ser obligatorias, lo que debió haber sido considerado para descartar la relación laboral alegada.

Agrega que, por tal motivo, la sentencia definitiva incurre en un error al no valorar adecuadamente los antecedentes presentados durante la audiencia de juicio ni proporcionar fundamentos jurídicos suficientes para justificar su resolución. Además, vulnera los principios de la lógica al extrapolar conclusiones sin contar con antecedentes válidos que las respalden. La prueba presentada por la contraparte resulta insuficiente para que el sentenciador haya concluido como lo hizo en su fallo.

A partir del análisis de dicha prueba, la sentencia no solo determina la existencia de una relación laboral regida por las normas del Código del Trabajo, sin considerar las particularidades de un vínculo sujeto al derecho administrativo, sino que también concluye, de manera errónea, que esta relación laboral terminó de forma injustificada.



Expresa que el sentenciador ha vulnerado el principio de razón suficiente, ya que no incorporó una fundamentación adecuada ni desarrolló de manera suficiente la problemática planteada en autos. Su análisis se basó únicamente en derechos laborales asociados al contrato de servicios a honorarios, como las licencias médicas, cuyo carácter estaba limitado a un número específico de días (a diferencia de lo que ocurre en el ámbito laboral), o la existencia de días administrativos, figura exclusiva del derecho administrativo. Además, se consideró el mero transcurso del tiempo en la relación contractual, lo cual, como ya se ha señalado, no altera la naturaleza de esta. Estas bases fueron utilizadas para determinar la existencia de una relación regida por el Derecho del Trabajo, ignorando el carácter especialísimo de este tipo de contratación y asimilándola, sin fundamento, a un contrato indefinido regido por el Código del Trabajo.

En su falta de argumentación, el sentenciador vulneró el principio de razón suficiente al limitar sus razonamientos a equiparar los contratos a honorarios en el servicio público con contratos laborales protegidos por la legislación laboral, sin analizar en profundidad la totalidad de la prueba aportada.

Agrega que resulta incomprensible para esta parte cómo el sentenciador llega a la conclusión de que se trató de un despido injustificado, sin ofrecer argumentos claros y suficientes en su sentencia. Si bien reconoce la existencia de un vínculo laboral por tiempo determinado, hecho que no desconoce su parte, no queda justificado cómo, a partir del vencimiento del plazo contratado para la prestación de los servicios, se concluye que no existieron motivos suficientes para el supuesto despido. En su lugar, más bien ha quedado demostrado que el término de la relación laboral se debió al vencimiento del plazo pactado.

Describe que, asimismo, el sentenciador no puede hacer una interpretación extensiva sobre la falta de requisitos en una carta de despido, ya que esta no existió. Durante la audiencia de juicio, se acompañó el oficio ordinario que informaba sobre la no renovación del contrato a honorarios. Este documento emitido por la Alcaldía no puede ser considerado como una carta de despido en términos laborales.

Argumenta que, de acuerdo con lo expuesto en el apartado anterior, y habiendo prueba múltiple, concordante y precisa que acreditaba, de manera indirecta, la existencia de motivaciones técnicas objetivas que justificaban la actuación de la Municipalidad de San Javier, así como también la insuficiencia, idoneidad, falsedad y contradicción de la prueba aportada por la demandante, lo que correspondía era rechazar la demanda.



Concluye que el sentenciador debió valorar la incoherencia manifiesta en los argumentos de la demandante, la insuficiencia de la prueba testimonial y, posteriormente, considerar la prueba presentada por su parte, la cual sí aportó elementos suficientes para acreditar sus alegaciones, tales como la existencia de un contrato a honorarios regido por la Ley 18.883 y a plazo fijo, tal como se hizo valer en juicio, con lo que debió rechazar la demanda interpuesta contra su representada.

TERCERO: Que en lo que se refiere a la causal de primera nulidad esgrimida, contenida en el artículo 477 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por “infracción de ley que afecte en lo dispositivo del fallo”, por infracción a las siguientes normas: artículos 1, 7, 8, 162, 163 y 168 del Código del Trabajo, los 3 y 4 de la Ley N° 18.883 y 3° y 4° de la Ley N° 18.695.

Que, esta causal de nulidad tiene como finalidad velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados.

CUARTO: Que la configuración jurídica de las relaciones laborales encuentra su fundamentación ontológica en la confluencia de elementos constitutivos específicos, enumerados en el artículo 7 del Código Laboral. Estos elementos configuradores comprenden a los siguientes: la prestación de servicios de naturaleza intelectual o material, la subordinación jurídica como vínculo de dependencia, y la contraprestación económica materializada en la remuneración.

La convergencia de estos elementos resulta epistemológicamente necesaria para la categorización de una relación jurídica como laboral.

En lo concerniente al ámbito de aplicación del estatuto laboral, el artículo 1 del Código del Trabajo establece una estructura jurídica tripartita: en primer término, consagra un principio general de aplicabilidad; seguidamente, articula una excepción referente al personal adscrito a la Administración estatal en sus diversas manifestaciones organizativas (centralizada, descentralizada), así como a los funcionarios del Congreso Nacional y del Poder Judicial, incluyendo trabajadores de entidades estatales o con participación pública. Esta exclusión opera exclusivamente cuando dichos funcionarios se encuentran sometidos *ope legis* a un estatuto especial.

El precepto incorpora una contra excepción de significativa relevancia: reintegra al ámbito de aplicación del Código Laboral aquellas materias no reguladas en los estatutos especiales, siempre que no exista contradicción normativa con estos últimos. Esta construcción



jurídica genera un sistema de aplicación subsidiaria que opera en dos niveles: (i) sometimiento pleno al Código del Trabajo para funcionarios no adscritos a estatutos especiales, y (ii) aplicación subsidiaria para materias no reguladas en dichos estatutos especiales, condicionada a la compatibilidad normativa.

Así, la institución del contrato a honorarios se constituye como un mecanismo instrumental que posibilita a la Administración del Estado la incorporación de experticia técnica especializada, circunscrita a un marco temporal y material específico, lo que encuentra explicación en la necesidad de ejecutar tareas que, no obstante pertenecer al ámbito competencial propio del ente administrativo, ostentan un carácter excepcional, específico y no habitual en su materialización.

Desde una perspectiva ontológica, esta modalidad de vinculación jurídica presenta características definitorias, en especial, que no confiere al prestador la calidad jurídica de funcionario público, circunscribiendo su marco de derechos y obligaciones al contenido específico del instrumento contractual y, en cuanto a su naturaleza, la accidentalidad y especificidad de las labores objeto del contrato.

Por consiguiente, si una persona se integra a un organismo estatal mediante contrato a honorarios, de conformidad al artículo 4 de la Ley N°18.883, pero en la práctica ejecuta funciones que no cumplen con los requisitos de especificidad y temporalidad establecidos, corresponde aplicar el Código del Trabajo si se verifican los elementos fácticos de subordinación y dependencia clásica.

Esta interpretación se fundamenta en dos razones: primero, el Código del Trabajo constituye la normativa general aplicable a las relaciones laborales; segundo, una lectura contraria implicaría desproteger injustificadamente al trabajador, excluyéndolo de la tutela laboral aun cuando concurren todos los elementos constitutivos de una relación laboral, generando una situación de precariedad jurídicamente inadmisibles.

En consecuencia, si el demandante, en el ejercicio de las funciones que les fueron cometidas, desplegó un quehacer específico y acotado en el tiempo –como lo ordena el citado artículo 4 de la Ley N°18.883–, o si, por el contrario, desarrolló una labor permanente bajo las condiciones de subordinación y dependencia de su empleador.

QUINTO: Que, tal como se señaló, esta causal supone la aceptación de los hechos establecidos en la sentencia, por lo que la fundamentación y sustento del recurso por este motivo debe ser coincidente con ese propósito, de tal guisa no es factible aquí impugnar el raciocinio valorativo que ha efectuado la sentencia de los medios de



prueba aportados en el juicio, desde que esta apreciación incide en la determinación de los hechos de la causa, lo que es ajeno al objetivo de la infracción de ley.

Que tal como se lee en el considerando quinto del fallo recurrido, el sentenciador con el mérito de la prueba rendida, valorada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, concluyó los siguientes hechos del proceso:

“1.- Que a contar del 20 de enero de 2015, la demandante comenzó a prestar servicios para la Ilustre Municipalidad de San Javier, desempeñándose como Encargada de Emprendimiento en el Programa de “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, dependiente del Fosis, percibiendo a cambio de aquellos servicios un pago mensual ascendente a \$1.068.000.-

2.- Que aquellos servicios se desarrollaron de manera continua e ininterrumpida desde el mes de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2022, mediante la suscripción de sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, emitiendo la demandante cada mes la respectiva boleta.

3.- Que con fecha 27 de noviembre de 2022 el municipio demandado comunica a la demandante su decisión de no renovar su contrato para el año 2023, fundando aquella decisión en el hecho de que el desempeño de la demandante había sido evaluado como deficiente tanto por la Directora de Desarrollo Comunitario como por la coordinadora del programa.

4.- Que las funciones desarrolladas por la demandante durante todo aquel período eran ejecutadas cumpliendo horarios, bajo la dirección de mando de la jefatura del programa y la jefatura del departamento.”

Que, siendo inamovibles para esta Corte, los hechos que se tuvieron por acreditados por el señor Juez de mérito, el sentenciador en el motivo octavo de la sentencia impugnada, en la que estimó que *“el vínculo que ha unido a las partes se enmarca dentro de la hipótesis de subordinación y dependencia contemplada en los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo y no dentro de la figura de prestación de servicios a honorarios de naturaleza civil en los términos del artículo 4° de la Ley 18.883.”*

Que tal decisión resulta ajustada a derecho, desde que el juez del grado no hizo más que aplicar la interpretación referida en el considerando anterior, con base al marco fáctico asentado y antes transcrito, sin advertir esta Corte vulneración alguna de preceptos legales que pudiera incidir en la parte resolutive del pronunciamiento, razón por la cual corresponde desestimar el agravio articulado en este acápite del recurso.



SEXTO: En lo que se refiere al vicio subsidiario de nulidad invocado, esto es el contenido en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por haberse pronunciado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Como se dijo en el Considerando Segundo, el recurrente funda este motivo invalidatorio sosteniendo que el fallo recurrido contiene un error en la valoración de la prueba, al no haber tomado en cuenta la evidente incoherencia en los argumentos de la parte demandante y la insuficiencia de la prueba testimonial presentada, omitiendo considerar las pruebas aportadas por su parte, las cuales sí proporcionaban elementos suficientes para respaldar sus afirmaciones, incluyendo la existencia de un contrato a honorarios regido por la Ley 18.883 y con un plazo fijo, tal como se acreditó durante el juicio.

Empero, de la lectura atenta del fallo, se observa que el juez de la instancia utilizó como premisas las pruebas del proceso, latamente reseñadas en el Considerandos Cuarto, al Séptimo del fallo recurrido, a partir de los cuales efectuó un detallado análisis, llegando a una conclusión de que se acoge la demanda de declaración de existencia de relación laboral y despido injustificado presentada por CLAUDIA NATALY DEL CARMEN FUENTES RIVAS, en contra de la Ilustre Municipalidad de San Javier, condenando a la demandada a pagar la prestaciones consecuenciales, conforme a la normativa del ramo.

Que, se debe considerar que, al esgrimir esta causal, el recurrente debe señalar con precisión y de manera circunstanciada, cuál de los principios informadores de dicha forma de valoración de las probanzas considera vulnerados, a saber: los principios de la lógica, las máximas de la experiencia o los conocimientos científicamente afianzados, pues cada uno de ellos tiene contenido preciso y sustancialmente diferente. En consecuencia, determinado que sea el principio concreto cuya violación de denuncia, se debe explicitar la forma o manera concreta en que tal infracción ha influido en lo dispositivo del fallo, con miras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros antes enumerados.

Que, por otra parte, no es útil para configurar la causal de nulidad del artículo 478 b) que el recurrente impugne sin mayor fundamento, la valoración de la prueba rendida, atendido que la expresión *“infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las normas de la sana crítica”*, dispuesta como motivo de nulidad, significa que ésta se configura mediando una alteración ostensible, posible de concluir de la sola lectura del fallo impugnado, lo que no aplica al caso en que la valoración de las



probanzas no corresponda a la apreciación que efectúa el interesado en anular el fallo.

Sin perjuicio de lo expuesto, también se debe considerar que, el recurso de nulidad intentado no explicita de qué manera habría influido esta causal de nulidad en lo dispositivo del fallo, puesto que se limita a realizar un reproche abstracto que no se aviene con el carácter de derecho estricto que informa la presente vía procesal, razón por la cual el referido motivo de nulidad no podrá prosperar.

SÉPTIMO: Que, de lo que se viene diciendo, no corresponde sino desestimar el presente recurso de nulidad, sin condenar en costas a la perdedora, por estimar que tuvo motivo plausible para recurrir.

Por estos fundamentos y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479, 480 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, sin costas,** el recurso de nulidad, interpuesto por la abogada de la MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, en contra de la sentencia definitiva de 22 de septiembre de 2023, dictada por el Magistrado don César Leyton Cornejos, Juez del Juzgado de Letras de San Javier, en causa RIT O-12-2023 RUC 23-4-0465611-2, declarándose que **dicha sentencia NO ES NULA.**

Redacción del abogado integrante don Rodrigo Eduardo de la Vega Parra.

Regístrese y devuélvase.

Rol Corte N° 544-2023-laboral.

Se deja constancia que no firma el abogado integrante don Rodrigo de la Vega Parra, sin perjuicio de haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse ausente.



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

Código: PXUEXSLRHSF

Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Talca integrada por Ministro Moises Olivero Muñoz C. y Fiscal Judicial Oscar Lorca F. Talca, quince de enero de dos mil veinticinco.

En Talca, a quince de enero de dos mil veinticinco, 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: PXUEXSLRHSF