

Talca, veintinueve de mayo de dos mil veinticuatro.-

VISTO Y CONSIDERANDO:

I; EN CUANTO AL RECURSO DE NULIDAD DE LA PART DEMANDANTE

Primero: Que el abogado Gonzalo Zabala Olivos, por el demandante, en procedimiento ordinario por Despido Indirecto y Cobro de prestaciones laborales y previsionales, RIT O-26-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, ha deducido recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 16 de junio de 2023, que rechazó la demanda de despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones y acogió parcialmente la demanda de prestaciones relacionada con lo bienes, interpuesta por el actor Luis Fernando Soto Navarro en contra de la Municipalidad de Curicó, representada por su alcalde Javier Muñoz Riquelme, invocando para ello la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo y, en subsidio, la causal del artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Al efecto y en lo medular, manifiesta que el actor Luis Fernando Soto Navarro interpone demanda en procedimiento ordinario del trabajo por despido indirecto, nulidad del despido, declaración de derechos laborales y cobro de prestaciones previsionales y laborales, contra la Municipalidad de Curicó, representada legalmente por su alcalde Javier Antonio Muñoz Riquelme, y solicitando las siguientes declaraciones y prestaciones:

- Que Luis Fernando Soto Navarro prestó servicios bajo subordinación y dependencia para la demandada en las condiciones y durante las fechas indicadas en el cuerpo de la demanda.

- Que se declare que el despido indirecto es procedente y se encuentra ajustado a derecho.

- Que para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración mensual del actor ascendía a la suma de \$700.198.- o la suma mayor o menor que el tribunal determine.

- Que se declare que el despido indirecto es nulo y, consecuente con ello, la demandada debe ser condenada al pago de las



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

Código: YNFXNQZBQV

remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta el entero pago de las cotizaciones de seguridad social destinadas a pensiones, salud y de seguro de cesantía, a razón de una remuneración ascendente a \$700.198.- por cada mes, más los reajustes e intereses legales que correspondan, o la suma que se estime pertinente.

- Que se declare que Luis Fernando Soto Navarro en su calidad de funcionario asistente de la educación, conforme a la experiencia y años de servicios con la Municipalidad de Curicó, le asiste el derecho a percibir la Asignación de Experiencia establecida en los artículos 17 y 18 del Reglamento para Funcionarios no docentes de la Municipalidad de Curicó, establecido por el Decreto Exento N° 337 de 06 de Abril de 1999 de la Municipalidad de Curicó, actualmente vigente. Que conforme a lo anterior, la Municipalidad de Curicó debe proceder al pago, en forma inmediata y retroactiva, de la totalidad de los dineros que adeuda por concepto de Asignación de Experiencia, ya devengada, establecida en los artículos 17 y 18 del Reglamento N°337 de fecha 06 de abril de 1999, para Funcionarios no docentes de la Municipalidad de Curicó, con los reajustes e intereses legales correspondientes, conforme a la cantidad de bienios que el actor tiene en el servicio y que corresponden: a) por concepto del 6,76% del primer bienio cumplido y exigible a contar del 10 de abril de 2021 la cantidad de \$47.333.- mensuales hasta esta fecha y las demás sumas mensuales de dinero que se devenguen por este primer bienio hasta que la sentencia que se dicte en esta causa quede ejecutoriada; y b) acumulativo a todas las cantidades de dinero anteriores adeudadas por concepto del 6,66% del segundo bienio en parte cumplido y exigible a contar del 11 de abril de 2023, la cantidad de \$46.633.- mensuales hasta esta fecha y las demás sumas mensuales de dinero que se devenguen por este segundo bienio hasta que la sentencia que se dicte en esta causa quede ejecutoriada. Todo, más los intereses y reajustes devengados desde la fecha en que debieron comenzar a pagarse las asignaciones de experiencia y la fecha efectiva de pago retroactivo de ellas.

- Que se condene a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales, a favor de su representado Luis Fernando Soto Navarro:

1. Indemnización por falta de aviso previo: \$700.198.-



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

Código: YNFXNQZBQV

2. Indemnización por años de servicio: \$2.800.792.-

3. Remuneración del mes de marzo de 2022: \$700.198.-

4. Remuneraciones desde abril de 2022 a octubre de 2022 (7 meses de remuneración) \$4.901.386.-

5. Remuneraciones desde el 01 al 13 de noviembre de 2022 por la suma de \$ 303.419.-

6. Cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía devengadas y no pagadas con anterioridad al despido indirecto, y relativas a las remuneraciones devengadas y no pagadas por el monto de \$5.905.003.- el que se constituye y desglosa como sigue:

6.a) Cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía devengadas y no pagadas por la remuneración del mes de marzo de 2022 por la suma de \$700.198.-

6.b) Cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía devengadas y no pagadas por las remuneraciones desde abril de 2022 a octubre de 2022 (7 meses de remuneración, a razón de \$700.198.- mensuales) por la suma de \$4.901.386.-

6.c) Cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía devengadas y no pagadas por las remuneraciones desde el 01 al 13 de noviembre de 2022 por la suma de \$ 303.419.-

6.d) O, Página 4 de 21 la cifra mayor o menor que el tribunal determine conforme a derecho. 7. 50% de la indemnización por años de servicios, es decir, la suma de \$ 1.400.396, por causal de autodespido (incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, 171 en relación al 160 N° 7 del Código del Trabajo), más intereses, reajustes y costas.

Refiere que su representado ingresó a prestar servicios para la Municipalidad de Curicó bajo vínculo de subordinación y dependencia el 09 de abril del año 2019, desempeñando funciones como nochero y asistente de la educación en la función de nochero, a través de la figura del contrato indefinido de trabajo. Sus funciones debían ser realizadas en el Colegio



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

Código: YNFXNQZBQV

Alessandri de Curicó, pudiendo ser trasladado a cualquiera de los establecimientos educacionales administrados por la Municipalidad de Curicó, en conformidad a lo establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo y según rezaba el propio contrato de trabajo entre las partes. El horario consistía en una jornada laboral ordinaria de 45 horas cronológicas de acuerdo a la distribución horaria que le asignara el Director del Establecimiento en las diversas jornadas de funcionamiento del mismo y de acuerdo a lo estipulado en el artículo 21 del Código del Trabajo. Lo anterior, se tradujo en que su representado ingresaba a las 22:00 horas hasta las 07:00 del día siguiente, de lunes a viernes. La última remuneración mensual, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, equivalía a la suma de \$700.198.- (setecientos mil ciento dieciocho pesos), correspondiente a los tres últimos meses en que su representado efectivamente cumplió sus funciones, es decir, noviembre, diciembre de 2021 y enero de 2022.

Consigna que sobre los antecedentes del término de la relación laboral, se señaló en la demanda que durante el mes de marzo del año 2022 -específicamente el día 11 de marzo de 2022- su mandante es detenido y se decreta su prisión preventiva, en los autos penales RIT 1214-2022 del Juzgado de Garantía de Curicó. La citada causa penal terminó en un procedimiento abreviado, recuperando el demandante su libertad el día 10 de junio del año 2022 (en total, su representado estuvo 90 días en prisión preventiva). Recuperando su libertad y ante la ausencia de algún aviso de despido (ya habían pasado 90 días), sumado a que sus cotizaciones previsionales, de seguro de cesantía y salud seguían siendo pagadas -a excepción de su remuneración- su mandante concurre a conversar con Raúl Olave, Director del Colegio Alessandri de Curicó, con el propósito de retomar sus labores, quien le expresa que debe ir a preguntar al DAEM Curicó sobre este asunto. En el DAEM Curicó le informan -el Jefe de Recursos Humanos- que, a su entender, él -su representado- estaría inhabilitado para seguir cumpliendo sus labores como nochero, atendido lo determinado en la causa penal, esto es, la suspensión de cargo u oficio público durante el tiempo que dure la condena, por lo que debía renunciar. Ante esta respuesta, su representado insiste en varias ocasiones más ante las autoridades del DAEM Curicó, que lo dejen regresar a sus labores, lo que se le niega de forma tajante e insistiéndole en que debe renunciar. Se hizo presente que su



representado también ejercía durante el día labores de guardia de seguridad, trabajo que retomó sin inconvenientes cuando terminó su prisión preventiva, por la causa penal ya señalada. Como el tiempo transcurrió sin que la demandada dejara que su representado volviera a sus labores, manteniéndolo en un verdadero limbo laboral, porque oponiéndose a que regresara a trabajar, nunca le notificó que estaba despedido y sin embargo tampoco pagó sus remuneraciones adeudadas desde marzo del año 2022, aun cuando pagaba en parte las cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía (una conducta errática desde todo punto de vista, por cuanto la demandada no despide al actor, pero tampoco lo deja regresar a sus labores, no le paga sus remuneraciones debiendo hacerlo pero sigue pagando en parte sus cotizaciones -no por el monto que corresponde de acuerdo a su remuneración- de salud, cesantía y previsional).

Refiere que el 14 de noviembre del año 2022 el actor decidió poner término a la relación laboral que lo unía con la demandada, enviando la respectiva carta certificada al domicilio de la empleadora y remitida también a la Inspección del Trabajo para comunicar su decisión de poner término a la relación laboral, cumpliendo con los requisitos que establecen los artículos 171 en relación al artículo 160, ambos del Código del Trabajo. Que, el despido indirecto se basó en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, es decir, debido al incumpliendo grave de las obligaciones que impone el contrato, y según se señala en la carta de auto despido, la ex empleadora incumplió distintas obligaciones esenciales de la relación laboral que manteníamos vigente, a saber; No pago de remuneración íntegra del mes de marzo de 2022; No pago de remuneraciones desde el mes de abril del año 2022 hasta la fecha de envío de la carta de autodespido; No pago íntegro de cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía en el mes de marzo de 2022 y No pago total de cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía desde el mes de abril del año 2022 hasta la fecha de envío de la carta de auto despido. En cuanto a la asignación de experiencia, se señaló que según da cuenta contrato de trabajo suscrito entre el actor y la ex empleadora, aquél asumía el cargo de Asistente de la Educación en la función de nochero, por lo que prestó servicios para la demandada en calidad de funcionario municipal como asistente de la educación en la Escuela Alessandri de Curicó,



dependiente del Departamento de Administración Municipal, regido por las normas del Código del Trabajo, Ley 19.464 y Reglamentos Internos Municipales (Reglamento para Funcionarios NO Docentes de la Municipalidad de Curicó), desde que ingresó a prestar servicios, esto es, el 09 de abril del año 2019, con dos (2) bienios cumplidos, siendo su última remuneración base mensual al mes de febrero del año 2022 la suma de \$700.198.

Reseña la contestación de la demanda, la audiencia preparatoria, audiencia de juicio y la sentencia recurrida.

Respecto de la primera causal de nulidad hecha valer, sostiene que la sentencia ha sido dictada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, al invocar la infracción al artículo 456 del C. del Trabajo, que se contempla como causal de nulidad de la sentencia en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. El artículo 456 del referido código laboral señala: “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”. A continuación, el inciso 2° del mismo artículo dice: “Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

Dice que el artículo 456 del Código del Trabajo consagra 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. 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.

Agrega 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) 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. Esta norma de análisis probatorio impone al sentenciador la obligación de dar claras y racionales argumentaciones de sus decisiones, para lo cual se le entrega pautas claras y precisas.



Hace presente que la demandada en su contestación argumentó, aparte de “supuestamente” no haber recibido la carta de auto despido (lo que quedó absolutamente desmentido con los documentos acompañados por esta y que el fallo recurrido lo consignó en el considerando Octavo N° 3), estar en desconocimiento de que el actor estuvo en prisión preventiva por 90 días, cuestión de la que “supuestamente” tomó conocimiento con la notificación de la demanda.

Afirma que esta narrativa encubrió la tesis de la empleadora en cuanto a no admitir que tenían cabal conocimiento de qué el actor no se había presentado a trabajar y la razón de tal ausencia, a fin de que el tribunal no reconociera que había operado -lo que se conoce en doctrina y aceptada jurisprudencialmente- como “el perdón de la causal”, que en este caso favorecía y favorece al trabajador. De este modo, errando el tribunal laboral en el razonamiento lógico, de concordancia, de conexión y no contradicción que le impone la apreciación de la prueba, termina por invertir la “condonación de la falta”, aplicándola -aun cuando es improcedente en favor del empleador y en contra del trabajador y ello es así, cuando el juez laboral manifiesta en su sentencia que el incumplimiento del trabajador, esto es, no presentarse a trabajar “purga” el incumplimiento de su empleadora. Así las cosas, en el Considerando Octavo N° 4 de la sentencia que se recurre, indica que las remuneraciones y cotizaciones previsionales, de salud y cesantía de Luis Fernando Soto Navarro fueron pagadas durante el período de 9 de abril de 2019 hasta el día 11 de marzo de 2022, por la remuneración íntegra, y pagos en los meses de abril, mayo y julio de 2022. Al desarrollar tal numeral, se señala que los pagos realizados en los meses de abril, mayo y julio de 2022, correspondían a pagos parciales provenientes a asignaciones que por estatuto tiene derecho el actor y que se pagan cada tres meses. Además, en el mismo numeral, se señala que respecto de los demás meses constan oficios internos enviados por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a Jefe de Remuneraciones, donde en cada caso se comunica que no se había presentado a trabajar el no chero del Colegio Alessandri Soto Navarro, instruyéndose la no cancelación de su remuneración correspondiente al mes de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre de 2022. Luego, en el Considerando Noveno, se señala que se tuvieron por cumplidas y acreditados los hechos planteados en la carta de despido, toda vez que la



empresa no pagó íntegramente la remuneración de marzo ni aquellas desde abril de 2022 hasta la fecha del auto despido y lo propio respecto de las cotizaciones previsionales. Esto último, la sentencia definitiva lo repite en el Considerando Décimo, expresando que: “Así las cosas, se tuvo por acreditado que las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social no fueron pagadas desde el 11 de marzo de 2022 hasta la fecha del auto despido, sin que constara el término de la relación laboral”. Luego, en este mismo Considerando Décimo, la sentencia impugnada señala que se acreditó que el trabajador no prestó sus servicios -contraprestación de la remuneración- por lo que no resultaba posible valorar el no pago de la remuneración en su integridad, como un incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato al empleador. Pero, las razones simplemente lógicas, es decir, el deber de hilar adecuadamente los diversos elementos que conducen a una resolución determinada, lo que implica un proceso mental correcto y encaminado por los causes de las evidencias, obteniendo las conclusiones que forzosamente se deducen de los elementos conocidos, se quebrantan por el juez laboral, pues partiendo del hecho conocido, esto es, que no constaba el término de la relación laboral, aun cuando la demandada tenía conocimiento de que el actor había faltado a sus funciones por más de dos días e incluso, presentándose el mismo demandante luego de 90 días (tiempo que estuvo en prisión preventiva), y su empleadora no regulariza su situación, no lo despide -pudiendo y debiendo hacerlo-, cuestión que el tribunal soslaya completamente. No es lógico que habiéndose establecido que el trabajador no se presentó a trabajar desde el 11 de marzo al 14 de noviembre de 2022 (fecha del auto despido), la empleadora no haya actuado en lo absoluto y ello implicaba, lógicamente, el análisis de tal situación por parte del tribunal laboral. Lo anterior, porque la misma empleadora acompañó los siguientes oficios internos (y esa parte los acompañó también como prueba documental, las que describe una a una). Por no presentarse a trabajar a contar desde el 01.04.22 a la fecha, en el Colegio Alessandri (donde el funcionario ejerce funciones como Nochero Titular Código del Trabajo 44 horas cronológicas), se instruye la no cancelación de su Remuneración correspondiente al mes de Noviembre del año 2022. La prueba testimonial acompañada por esa parte y la misma confesional del actor, dan cuenta que el demandante insistió en reiteradas



oportunidades ante la demandada para regresar a sus labores (al no estar despedido, la lógica indica que puedes y debes regresar a tus labores), cuestión que le fue vedada tanto por el Director del Colegio Alessandri como por el Jefe de Recursos Humanos del DAEM, sosteniendo para tal negativa que "supuestamente" la condena recibida en su proceso penal le impedía retomar sus labores al tener prohibición de ejercer cargos públicos o que no podía trabajar cerca de niños.

Señala que pese a esta contumaz negativa, la empleadora se negó a regularizar su situación laboral, siguiendo en los hechos vigente la relación de trabajo, sin que el actor pudiera ejercer sus labores y sin que, por otro lado, ante la ausencia de labores (o de la "contraprestación" como la cataloga la sentencia) se le despida. De igual modo, el tribunal laboral insiste en su sentencia definitiva que el trabajador no podía reclamar remuneración alguna porque no había cumplido con su "contraprestación", pero entonces, hay aquí una infracción al principio lógico de la no contradicción, toda vez que, posterior al 11 de marzo de 2022 (fecha desde la cual el actor dejó de asistir a sus labores para con la demandada), aparecen pagos durante los meses de abril, mayo y julio del año 2022, respecto de los cuales, incluso, fueron imponibles para el pago de cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía y pago de impuesto del 3% al Servicio de Impuesto Internos. La sentencia señala que dichos pagos serían de deudas con el trabajador anteriores o retroactivas o de bonos que se pagan cada tres meses (Considerando Octavo, N° 4, último párrafo). Pero siendo así, dichos pagos retroactivos debieron ser cotizados en los meses en que supuestamente estos se devengaron (ni las liquidaciones de sueldo en que aparecen estos pagos retroactivos indican a que meses anteriores corresponden) o, no recibir bono alguno (que supuestamente se pagaban cada tres meses). En este sentido, el certificado de pago de cotizaciones previsionales de Previred acompañado por la demandada -y que se condicen con la información que aparece en los respectivos certificados de AFP, Fonasa y Cesantía- dan cuenta de pagos, especificándose en la solapa de "Tipo de Pago: REM", que como señala la especificación de tal glosa, "REM" significa "remuneraciones". Es más, si lo pagado se debió a pagos retroactivos, debió así declararlo la empleadora pues el sistema de pago por Previred da la opción de "Retroactivos" que se señalan con la glosa "RET"; o, como se señala



respecto al pago de la asignación familiar retroactiva, que lo dice claramente. Lo anterior, además, da cuenta que al no hacerse una valoración integral de la prueba -sobre todo de la documental- se evidencian estas contradicciones, toda vez que la documental acompañada, tanto por esa parte como por la contraria, contrastada con las declaraciones vertidas por la demandada en su contestación y en estrados por el testigo Raúl Olave (director del Colegio Alessandri donde desempeñaba sus funciones el trabajador y respecto del cual esa parte se reserva las acciones penales por falso testimonio en juicio) quienes siempre negaron conocer los motivos de la ausencia del actor a sus labores, para luego, acomodando el discurso, cuando el trabajador concurre a su empleadora para regularizar su situación laboral (eso ocurre aproximadamente a finales del mes de junio del año 2022, como bien lo declaró el propio actor y uno de los testigos que éste presentó en estrados) se le informa que no puede regresar por tener prohibición de ejercer cargos públicos o de tener cercanía con niños o estudiantes.

Añade que la prueba documental consistente en los oficios internos del DAEM dan cuenta que el empleador siempre estuvo en conocimiento de la ausencia del trabajador a sus labores y del motivo de tal ausencia. En el caso de marras, a la luz de lo argumentado en el presente recurso, el sentenciador no sólo infringió principios lógicos y de no contradicción, sino que junto con ello, no valoró la totalidad de la prueba rendida, esto es, no ponderó los antecedentes probatorios que digan cuenta a criterios de determinación de la magnitud, volumen, entidad o importancia de la gravedad del incumplimiento que se denunció, lo que configura un vicio que permite anular la sentencia por infracción al sistema de valoración de la prueba, por cuanto no se realizó una valoración integral de las pruebas, limitándose a extractar sólo aspectos parciales de las mismas, lo que configura la hipótesis subsumible en la causal del 478 letra b) del Código del Trabajo. Por último, y en relación a la causal invocada y los argumentos que sustentan la misma, es que los apercibimientos solicitados por esa parte debieron ser acogidos (se pidió apercibimiento al tenor del Artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, respecto a los documentos consistentes en Libro de Asistencia, Remuneraciones o Liquidaciones de sueldo del actor para el período comprendido entre los años 2019 a 2022 y pago de cotizaciones obligatorias del actor de AFP, AFC y FONASA, por exhibirse todos estos de



forma parcial; y el apercibimiento del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo ante la no comparecencia a rendir confesional al representante legal de la demandada). El tribunal laboral rechaza los apercibimientos solicitados aduciendo en su sentencia que, aparte de ser una facultad propia del juez presumir como efectivas las afirmaciones en relación al objeto de la prueba y las alegaciones efectuadas por las partes, "... en el caso en cuestión no resulta a juicio del sentenciador, compatible con la aplicación del apercibimiento en cuestión, con la valoración racional de la prueba, en atención a la posibilidad que entrega, de contravenir la prueba apreciadamente directamente por el juez, y por lo demás en nada alteraría lo anteriormente resuelto, de tal forma que no se dará lugar al mismo". Acá, precisamente se ha denunciado un quebrantamiento a la valoración de la prueba, por lo que a contrario sensu, los apercibimientos deben ser acogidos.

En relación a la segunda causal de nulidad, invoca, subsidiariamente, la causal genérica de nulidad, prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, manifestada en sus dos variantes, esto es, en la infracción de derechos o garantías constitucionales y en la infracción de disposiciones legales, vulneraciones que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, resultando necesaria su invalidación y la dictación de una sentencia de reemplazo ceñida a derecho, que acoja en todas sus partes la acción de marras. Se han infringido por el sentenciador, al resolver como lo hizo -lo que implicó que la relación laboral entre su representado y su empleadora terminara por renuncia- el artículo 5to., inciso 2° del Código del Trabajo [Art. 5°. El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos". Inciso 2°: "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo"]. De este modo, según lo dispuesto en la normativa laboral citada, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Esta norma, explica la jurisprudencia, consagra lo que la doctrina laboral denomina "la irrenunciabilidad de derechos", la que "para unos constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor" y para otros es



“un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. El fundamento de este postulado está en que el trabajador, al ser un subordinado, se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, convirtiéndose en “la parte débil de la relación contractual”, siendo justamente el trabajo “lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia”, entre otros aspectos. En este sentido, la demandada en su contestación argumentó, aparte de “supuestamente” no haber recibido la carta de auto despido (lo que quedó absolutamente desmentido con los documentos acompañados por esta y que el fallo recurrido lo consignó en el considerando Octavo N° 3), estar en desconocimiento de que el actor estuvo en prisión preventiva por 90 días, cuestión de la que “supuestamente” tomó conocimiento con la notificación de la demanda. Esta narrativa encubrió la tesis de la empleadora en cuanto a no admitir que tenían cabal conocimiento de qué el actor no se había presentado a trabajar y la razón de tal ausencia, a fin de que el tribunal no reconociera que había operado -lo que se conoce en doctrina y aceptada jurisprudencialmente- como “el perdón de la causal”, que en este caso favorecía y favorece al trabajador. De este modo, errando el tribunal laboral en el razonamiento lógico, de concordancia, de conexión y no contradicción que le impone la apreciación de la prueba, termina por invertir la “condonación de la falta”, aplicándola -aun cuando es improcedente por aplicación del Artículo 5to., inciso 2do.,- en favor del empleador y en contra del trabajador y ello es así, cuando el juez laboral manifiesta en su sentencia que el incumplimiento del trabajador, esto es, no presentarse a trabajar “purga” el incumplimiento de su empleadora. El “perdón de la causal” también denominado “condonación de la falta” es una institución elaborada por la doctrina laboral a partir de dos ideas o nociones: el “reconocimiento de la voluntad presunta” y la “consolidación de las situaciones”, pues si el empleador nada hace para sancionar la falta o conducta perpetrada por el trabajador dentro de un período más o menos inmediato o cercano a su comisión, se presume su voluntad de perdonarla (en este caso, perdonar la inasistencia del trabajador, o, como expresa la sentencia “la contraprestación de la remuneración que sería prestar los servicios para el que fue contratado”). Lo que también ocurre si aplicó una sanción de menor entidad,



caso en el que se entremezclaría con el principio “non bis in ídem”, plantea la resolución. Y este principio doctrinario es plenamente aceptado en sede judicial.

Reseña que los tribunales superiores advierten que no puede aceptarse la figura doctrinaria del ‘perdón de la causal’ cuando es el empleador el que incumple gravemente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, y aun cuando el dependiente deja transcurrir un tiempo prolongado antes de accionar por auto despido o despido indirecto. En la sentencia que se recurre, se señaló que no constaba el término de la relación laboral. Lo anterior implicaba que a fin de no quebrantar garantías del trabajador en cumplimiento del inciso 2do., del artículo 5to., ya tantas veces citado, a preguntarse -primero que todo- el por qué el empleador mantenía un vínculo laboral vigente, pese a que el actor no había concurrido a trabajar por más de dos días seguidos (a partir del 11 de marzo de 2022), cuestión que se mantuvo hasta el 14 de noviembre de 2022 con el auto despido del demandante (es decir, entre ambas fechas señaladas habían trascurrido 8 meses). Pero no ocurrió aquello y por el contrario, se aplicó el “el perdón de la causal” o la “condonación de la falta” en favor de la empleadora y en desmedro del trabajador, lo que constituye una violación al artículo 5to., inciso 2do. del Código del ramo. (así, por ejemplo, lo declaró la Excma. Corte Suprema, al acoger un recurso de unificación de jurisprudencia presentado en el caso de una empleada de supermercado que se marginó de su trabajo tras verse envuelta en un incidente donde fue acusada de un robo en el local, y que el tribunal laboral que falló en primera instancia al validar el “perdón de la causal” afectó los derechos de la mujer, a la que calificó como el actor más débil dentro de la relación laboral). Para la Corte Suprema en la construcción de la teoría del “perdón de la causal” confluyen las ideas de la voluntad presunta y consolidación de situaciones. Así, si el empleador nada hace para sancionar la falta o conducta perpetrada por el trabajador dentro de un período más o menos inmediato o cercano a su comisión, se presume su voluntad de perdonarla, lo que también concurre si aplicó una sanción de menor entidad.

Consigna que siguiendo a Montoya Melgar, se podría sostener que la pasividad o tolerancia del empleador ante faltas continuas y conocidas



crean un sentimiento de confianza en el infractor, por lo que si el empleador decide sancionar debe manifestarlo expresamente, comunicando al trabajador tal deseo. De este modo también lo ha entendido la jurisprudencia señalando como tiempo razonable para el ejercicio del poder sancionatorio un lapso de 30 días, teniendo siempre como presupuesto que el empleador esté en conocimiento de los hechos que configuran la causal de despido y se genere pasividad de su parte.

Estima que a la luz de los antecedentes desplegados en esta segunda causal, la sentencia definitiva crea un pésimo precedente, toda vez que implica que para el empleador será más conveniente mantenerse en la inactividad ante una inasistencia reiterada y prolongada del trabajador de sus funciones, no hacer nada, no pagar sus remuneraciones y no dejarlo regresar a sus funciones si el trabajador lo pide, de modo tal que de accionar el empleado -por auto despido por ejemplo- los tribunales aplicarán a su favor la “condonación de la falta”, al entender que la contraprestación que debía realizar el trabajador -la de prestar los servicios- la incumplió. Por ende, haciendo ilusorio no solo el inciso 2do., del artículo en comento, sino que también su 1er., inciso, ya que proceder tal como lo hizo la sentencia impugnada, violenta garantías constitucionales del trabajador.

Considera que las infracciones de ley denunciadas precedentemente y la forma en que las mismas se materializaron tienen influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, pues si la sentencia recurrida hubiere aplicado y en forma debida la norma citada, necesariamente habría acogido la demanda, pues habría concluido que en cumplimiento del artículo 5to., inciso 2do., del Código del ramo que, aun cuando el trabajador había incumplido con su contraprestación, ante la inactividad del empleador de regularizar la situación del actor (ya sea, despidiéndolo o permitiendo que regresara a sus labores) y existiendo relación laboral vigente, hasta antes del auto despido, había operado el “perdón de la causal” por parte del empleador a favor de su empleado.

Finalmente, y en subsidio de lo anterior, solicita que de no ajustarse al estándar necesario las causales esgrimidas precedentemente, se proceda a acoger el recurso de nulidad por un motivo distinto, de conformidad con lo dispuesto al efecto por el artículo 479 inciso final del



Código del Trabajo, solicitando al efecto se dicte la respectiva sentencia de reemplazo en que se acoja en todas sus partes la demanda de despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones.

Concluye solicitando que se tenga por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva antes mencionada, a fin de que esta Corte de Apelaciones, acogiéndolo por alguna de las causales indicadas, declare que la sentencia recurrida fue dictada con infracción del artículo 456 del Código del Trabajo, que se contempla como causal de nulidad de la sentencia en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo; En subsidio de lo anterior, por haber sido dictada con infracción del artículo 477 del Código del Trabajo, vulneración que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo; En subsidio de lo anterior, solicita que de no ajustarse al estándar necesario las causales esgrimidas precedentemente, se proceda a acoger el recurso de nulidad por un motivo distinto, de conformidad con lo dispuesto al efecto por el artículo 479 inciso final del Código del Trabajo; Que se invalide la sentencia recurrida; Que se dicte la sentencia de reemplazo, por la cual se resuelva acoger en todas sus partes la demanda de autos, con costas a la recurrida.

Segundo: Que el abogado Gonzalo Pino Muñoz, en representación de la Municipalidad de Curicó, en los mismos autos laborales, ha deducido recurso de nulidad den contra de la precitada sentencia definitiva, invocando para ello la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Al efecto y en lo pertinente, reseña la Demanda de Despido Indirecto, Nulidad del Despido, Declaración de Derechos que se dedujo en contra de la Municipalidad de Curicó, señalando que esta acción que, previo a la celebración de los contratos de trabajo de los actores, la Municipalidad de Curicó generó una normativa reguladora de derechos y deberes de los funcionarios asistentes de la educación de los establecimientos educacionales que de la mencionada corporación edilicia dependen, denominado Reglamento para el Personal No Docente, el cual a la fecha está vigente. Este Reglamento contempla en su artículo 18 una asignación de experiencia o bienio, que se otorga a los funcionarios cada 2 años cumplidos en el servicio. Lo anterior les es aplicable, no obstante no formar



parte del contrato de trabajo celebrado prolongadamente después de la dictación del reglamento. En lo medular, solicitaron al tribunal, que se declare que les asiste a los demandantes el derecho a percibir Asignación de Experiencia establecida en los artículos 17 y 18 del Reglamento para Funcionarios NO docentes de la Municipalidad de Curicó, establecido por el Decreto Exento de la Municipalidad de Curicó N° 337 de fecha 06 de Abril de 1999, actualmente vigente.

Dice que al contestar la demanda planteó en términos generales, que el derecho pretendido es improcedente en atención a lo dispuesto por Contraloría General de la República en dictamen N° 21.281 de 2.009. Se agregó que este informe en Derecho, conforme a los términos de la Ley Orgánica Constitucional de Contraloría General de la República, es vinculante para la Municipalidad de Curicó. El referido instrumento consigna la improcedencia de derecho a asignación de experiencia o bienio.

Consigna que la sentencia en cuestión, acogió parcialmente la demanda deducida por Luis Fernando Soto Navarro Maragaño, en contra de la Municipalidad de Curicó, sólo en cuanto, al de cobro de prestaciones, estimando que el actor tenía derecho a percibir asignación de bienio adeudando en consecuencia la demandada al actor por concepto del 6,76% del primer bienio cumplido a contar del 10 de abril de 2021 y exigible a contar de la remuneración de mayo de 2021, la cantidad de \$47.333 por los meses de mayo a febrero de 2022, y \$17.355 por 11 días trabajados en marzo de 2022, con intereses y reajustes devengados desde la fecha en que debieron pagarse, conforme lo previsto en el artículo 63 del Código del Trabajo.

Respecto de la causal de nulidad hecha valer, relata que se invoca el artículo 477 del Código del Trabajo, norma que en lo pertinente dispone que tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando... en la dictación de la sentencia definitiva... se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”. Esta causal la funda en los siguientes argumentos: Ha sido la doctrina y la jurisprudencia las que han decantado las hipótesis de infracción de ley que influye en la parte dispositiva del fallo en tanto se establece como sustento de nulidad o casación, distinguiendo las siguientes situaciones al efecto: a) la contravención formal de la ley; b) la errónea



interpretación de la ley; c) la falsa aplicación de ley y, d) la infracción a las leyes reguladoras de la prueba. En este caso, se está frente a la situación descrita en el literal a), pues se desprende del fallo que el sentenciador consigna su raciocinio referente al fondo de las acciones de deducidas en el considerando Décimo Tercero, cuyo tenor, en lo pertinente es: *“Respecto de la procedencia del bono en cuestión cabe tener presente que ha quedado establecido conforme el hecho acreditado N° 5 del considerando octavo precedente, la existencia del bono, y su reglamentación plasmada en una norma de carácter general como el reglamento que rige a los trabajadores no docentes, aprobado por decreto municipal, sin que ninguna prueba se rindiera con el objeto de acreditar que este había sido dejado sin efecto por disposición de la propia Municipalidad demandada o por acto de alguna otra autoridad o sentencia judicial. Por lo demás dada la función desarrollada por actor, como nochera para un colegio, no puede sino estimarse ser un trabajador no docente. Ahora bien, habiéndose establecido la existencia del bono, cabe dilucidar si correspondía o no el pago de este, sobre dicho punto cabe tener presente que el contrato del trabajador, contemplan la posibilidad de recibir de parte del empleador otros “beneficios” no establecidos, aun cuando en el contrato se catalogan de “mera liberalidad”, señala as mismo que el sueldo se incrementar conforme a beneficios y reajustes que determinen respectivas leyes que se dicten al efecto. Por lo demás, desde el análisis de las liquidaciones de sueldo, el empleador efectivamente paga, otros conceptos no contenidos en el contrato de trabajo, que únicamente contemplan de forma expresa la remuneración base, sino que se perciben también, como por ejemplo los indicados como bonos y aguinaldos. Por lo demás son las propias liquidaciones de sueldo las que contemplan una expresa manifestación de la existencia del bono en cuestión, al señalar en su parte superior el ítem “bienios” sin perjuicio de desconocer los mismos al indicar el guarismo “0”.*

Hace presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, para efectos de definir remuneración, señala que *“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.”*



Así, aun cuando el empleador, señala en el contrato, que cualquier otro beneficio, se otorga por concepto de mera liberalidad, coincidiendo el beneficio entregado con una contraprestación en dinero, no puede sino estimarse constituye este remuneración para todos los efectos legales. Finalmente reafirma la procedencia del pago del bono en cuestión, el hecho de haberse contemplado en la normativa en cuestión, Reglamento de personal no docente, expresamente que en su artículo 2 que normar los derechos y deberes comunes a todos los funcionarios de los establecimientos educacionales ...como un anexo de contrato .” *Es de todo lo anterior, que aparece manifiesta la voluntad si bien tácita, pero concluyente, de la Municipalidad como empleadora, de pagar a sus trabajadores el bono de reconocimiento por antigüedad, lo que creó una razonable expectativa de ser dicha contraprestación recibida por parte de los trabajadores. Con todo, no resulta posible dar lugar a las alegaciones de la demanda, respecto de acogerse a la argumentación seguida por la Contralor a General de la República, toda vez, que si bien se enmarcan dentro de las funciones constitucionales del órgano Contralor respecto de la Municipalidad como órgano de la Administración del Estado, no se puede obviar que tratándose de una relación laboral la Municipalidad detenta también, figura de empleador, especialmente desde la perspectiva de trabajadores, debiendo sujetar su actuar a la normativa laboral, ello sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que puedan derivar desde el punto de vista administrativo, no pudiendo en consecuencia incumplir el contrato de trabajo, eludiendo el pago de la remuneración pactada y vigente en un reglamento de aplicación general. Luego en cuanto a la cuantificación de lo adeudado por concepto del bono cabe tener presente que dada la fecha de inicio de la relación laboral del trabajador el primer bienio (dos años) se cumplió a contar del 10 de abril de 2021. Luego el segundo bienio comenzó en abril de 2023, sin perjuicio de lo cual conforme se sostuvo en el considerando décimo, al no haber prestado el trabajador sus funciones, no fue devengado el pago de remuneraciones a contar desde el 12 de marzo y hasta la fecha del auto despido, esto es 14 de noviembre de 2023 y respecto del sueldo base pactado. As entonces se estima que el cobro de la diferencia de remuneración se debe establecer: Por concepto del 6,76% del primer bienio cumplido a contar del 10 de abril de 2021 y exigible a contar de la*



remuneración de mayo de 2021, (primer mes con el bienio cumplido) la cantidad de \$47.333.- mensuales hasta el día 11 de marzo de 2022, lo que equivale a \$473.330 por los meses de mayo a febrero de 2022, a lo que se debe adicionar la suma proporcional a los 11 días trabajados en marzo de 2022, por \$17.355. Todo, más los intereses y reajustes devengados desde la fecha en que debieron pagarse, conforme lo previsto en el artículo 63 del Código del Trabajo”.

Sostiene que para demostrar la configuración de la infracción de ley, es importante tener presente que el vínculo jurídico que une a los litigantes surge en el marco del Derecho Público, habida consideración que, por una parte, en calidad de empleador, se encuentra la Municipalidad de Curicó, un órgano de la Administración del Estado, y por otra, encontramos a los asistentes de la educación de los establecimientos educacionales de la comuna de Curicó, esta circunstancia no es de menor importancia, toda vez que, no obstante estar regido prioritariamente por el Código del Trabajo, este cuerpo normativo adquiere el carácter de Estatutario. Este antecedente implica que el código en comento constituye un elemento más del Estatuto Administrativo, subordinándose en consecuencia al Principio de Juridicidad consagrado en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, recogido posteriormente en el artículo 2° de la Ley N° 18.575 orgánica constitucional de las Bases Generales de la Administración del Estado. En razón de este principio es que la acción de la Municipalidad de Curicó se ajusta no solo a norma expresa sino que también a la interpretación que de ellas efectúa Contraloría General de la República. Este órgano del Estado de conformidad a lo previsto en el artículo 98 de la Carta Fundamental es *“Un organismo autónomo con el nombre de Contraloría General de la República ejercerá el control de la legalidad de los actos de la Administración, fiscalizará el ingreso y la inversión de los fondos del Fisco, de las municipalidades y de los demás organismos y servicios que determinen las leyes...”*. Como es posible advertir, la principal función que se le atribuye es el Control de Legalidad, el cual se concibe como *“aquel que busca y persigue que los actos de la Administración controlada se ajusten a las disposiciones de la ley, o, si se quiere en términos más amplios y tal vez más precisos, de las normas jurídicas que regulan la marcha de esa*



Administración, sean estas normas la Constitución, las leyes y aun los reglamentos”.

Añade que la Ley Orgánica de Municipalidades, en sus artículos 52 y 53, reitera que el actuar de ésta se supeditará al Control de Legalidad de Contraloría General de la República, ratificando lo previamente indicado. En este orden de ideas, siguiendo al destacado autor Enrique Silva Cimma, este control se presenta tanto a priori como a posteriori. En el primer caso se trata de que el acto sea controlado antes de su ejecución y, por lo tanto, de que no llegue a ejecutarse si es ilegal y, en el segundo, se aprueba o tacha el acto una vez ejercitado y, por lo tanto, en este último evento se procurará o su anulación o la reparación de los daños que el acto ilegal causó tanto a la Administración como a terceros, según corresponda. En el caso sub lite este control se produjo de a priori, mediante la dictación del dictamen N° 21.281 del año 2.009.

Expresa que en este contexto es de importancia hacer presente lo previsto en el inciso final del artículo 9° de la Ley 10.336 Orgánica Constitucional de Contraloría General de la República: *“Estos informes serán obligatorios para los funcionarios correspondientes, en el caso o casos concretos a que se refieran”*. Urbano Marín al respecto ha sostenido que *“los dictámenes que forman la jurisprudencia de la Contraloría son vinculantes para los órganos de la Administración del Estado, como lo dice el artículo 9° de la Ley N° 10.336...”* Esta premisa es reforzada con los dichos proferidos por el actual Contralor General de la República, quien expresa sobre los dictámenes del ente de control que constituyen aquel *“el informe en Derecho o interpretación jurídica emanada de la Contraloría General de la República sobre materias que son de su competencia. A través del dictamen, el Contralor resuelve consultas jurídicas formuladas por los propios órganos de la Administración del Estado, por un funcionario o por un particular. Estos informes constituyen verdaderas interpretaciones de la ley, respecto de la forma en que ésta debe ser entendida, son instrucciones para los jefes de servicios y fiscales, y, por tanto, vinculantes”*

Refiere que la Jurisprudencia judicial no ha está ajena a recoger este argumento como sustento de sus resoluciones. A modo de ejemplo, en el año 2.015 la Excelentísima Corte Suprema señaló *“...la Contraloría*



Regional haya emitido dictámenes que, conforme lo dispuesto en el artículo 9, inciso final, de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, son obligatorios y vinculantes para los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración del Estado, entre ellos, los alcaldes, y que constituyen informes en derecho sobre materias que son de su competencia o verdaderas interpretaciones de normas legales o reglamentarias...". Como es posible vislumbrar, es unánime la interpretación en cuanto al efecto vinculante de los dictámenes de Contraloría General de la República, dado que constituyen interpretaciones de ley, por tanto, conforman un todo con la norma interpretada, son parte integrante de la norma interpretada, generando la misma fuerza obligatoria. En consecuencia, a esa Municipalidad no le resta más alternativa que supeditarse imperativamente a los dictámenes de Contraloría General de la República, circunstancia que llevada al caso sub iudice permite colegir de forma inconcusa que, atendido lo dispuesto por el dictamen N° 21.281 de 2009, la Municipalidad no estaba facultada para pactar esta asignación de experiencia o bienio, conducta asumida en la especie.

Argumenta que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley 10.336, la determinación del sentido y alcance de disposiciones que digan relación con sueldos, asignaciones y otros estipendios afines constituye una atribución exclusiva de que reviste el Ordenamiento Jurídico a la Contraloría General de la República. Conforme a esta premisa es que el Ente de Control determina la improcedencia del derecho reclamado. Además de lo anterior, el mismo considerando séptimo del fallo recurrido, contiene otra grave infracción de Ley. Específicamente, el fallo contraviene el artículo 7° del Código del Trabajo, norma que consagra el concepto de Contrato de Trabajo. En efecto, si bien es cierto, es un hecho fehacientemente asentado la existencia del Reglamento para funcionarios no docentes de los establecimientos educacionales de Curicó que data del año 1.999. Asimismo, es un hecho de la causa, la existencia del Dictamen N° 21.281 del año 2.009 emitido por Contraloría General de la República. De igual forma, se consta en el proceso que los contratos de trabajo han sido celebrados con posterioridad al año 2.012. En estos actos, no existe referencia alguna al reglamento o a alguna disposición de este. Esta omisión de mención a la asignación de experiencia, es en razón del cumplimiento de una



interpretación legal obligatoria efectuada por el Ente de Control. La contravención al artículo 7° del Código del Trabajo se produce, primero, al asignar la calidad de jurídica de “estipulación contractual” a la asignación de experiencia o bienio, en circunstancias que el contrato de trabajo, en tanto surge del acuerdo de voluntades, no la consideró. En otras palabras, es un tercero ajeno al acto quien determina que la asignación de experiencia o bienio forma parte del contrato, no obstante las partes no manifiestan sus voluntades en ese sentido. A mayor abundamiento, el Dictamen N° 21.281 del año 2.009 emitido por Contraloría General de la República, restó validez a la disposición reglamentaria que concedía la asignación de experiencia con bastante tiempo de antelación a la celebración de los contratos de trabajo de los actores. Luego, la contravención al artículo 7° del Código del Trabajo, se produce también, al disponer el Juez de Base que, las partes contratantes escribieren un anexo de contrato estipulando la asignación de experiencia en beneficio de los demandantes.

Postula que referente a esta decisión, se prescinde de la naturaleza jurídica convencional del Contrato de Trabajo, un acto surgido a instancia de parte, tanto en cuanto a su celebración como a sus efectos, considerando por cierto los derechos irrenunciables consagrados en el referido cuerpo legal, y se impone a las partes manifestar la voluntad en determinado sentido. En conclusión, ambos aspectos nombrados como contraventores del artículo 7° del Código del Trabajo, implican el desconocimiento de la naturaleza jurídica convencional de la relación jurídica que vincula a las partes al disponerse la manifestación de voluntad en determinado sentido.

Indica que de lo reseñado se logra advertir que su poderdante no pactó con los demandantes, ni con otros funcionarios asistentes de la educación, el pago de la asignación de experiencia, en razón de dar estricto cumplimiento al dictamen N° 21.281 del año 2.009 de Contraloría General de la República, órgano que en ejercicio de su primordial función de Controlar la Legalidad de los actos administrativos dictó este acto. Todo ello guarda estricto apego a lo previsto en el artículo 98 de la Constitución Política de la República y de los artículos 6 y 9 de la Ley 10.336 Orgánica Constitucional de Contraloría General de la República, la Municipalidad de Curicó debe



irrestricada obediencia al Principio de Legalidad de acuerdo a los términos de los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, debiendo en consecuencia, someterse al imperio no tan solo a ley sino que también a las interpretaciones que de ellas hace el Ente de Control. En el caso sub iudice, el sentenciador al adoptar la decisión inversa a la indicada en el párrafo precedente, esto es, que estableció la procedencia del pago de la asignación de experiencia o bienio, desconoció la validez de las citadas disposiciones, las que por cierto autorizaron el obrar Contraloría General de la República para arribar a la decisión contenida en el Dictamen N° 21.281 de 2.009. Luego, el Sentenciador al declarar la existencia del derecho en comento y determinar la incorporación en el Contrato de Trabajo, implica desconocer la naturaleza jurídica convencional de este acto, conforme lo reconoce expresamente el artículo 7° del Código del Trabajo. Por consiguiente, en la hipótesis de aplicar las normas jurídicas citadas, esto es, no había lugar para otra resolución que aquella que declarara la improcedencia de la demanda.

Concluye pidiendo que se tenga por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva aludida, a fin de que esta Corte de Apelaciones, acogiéndolo, con costas, anule la Sentencia definitiva que acoge parcialmente la Demanda de Despido Indirecto, Nulidad del Despido, Declaración de Derechos, por la causal alegada, y consiguientemente dicte Sentencia de Reemplazo, declarando que se rechaza la demanda en todas sus partes, incluido en aquella parte que dice relación con la asignación de experiencia o bienio.

Tercero: Que los recursos de que se trata son de derecho estricto, lo que significa que la competencia de esta Corte de Apelaciones está circunscrita a las causales de nulidad hechas valer y, además, que en esta etapa procesal no es factible efectuar una revisión de las probanzas que las partes incorporaron a la audiencia de juicio.

Cuarto: Que en lo tocante al recurso de nulidad promovido por la parte demandante, se asila primeramente en la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, que tiene lugar cuando la sentencia cuando la sentencia ha sido dictada con infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a la sana crítica.



Los fundamentos en que se apoya, dicen relación en que se encubrió la tesis de la empleadora al no admitir que tenían cabal conocimiento de qué el actor no se había presentado a trabajar y la razón de tal ausencia, a fin de que el tribunal no reconociera que había operado -lo que se conoce en doctrina y aceptada jurisprudencialmente- como “el perdón de la causal”, que en este caso favorecía y favorece al trabajador. De este modo, yerra el tribunal en el razonamiento lógico, de concordancia, de conexión y no contradicción que le impone la apreciación de la prueba, terminando por invertir la “condonación de la falta”, aplicándola -aun cuando es improcedente en favor del empleador y en contra del trabajador y ello es así, cuando el juez laboral manifiesta en su sentencia que el incumplimiento del trabajador, esto es, no presentarse a trabajar “purga” el incumplimiento de su empleadora.

Aduce que el deber de hilar adecuadamente los diversos elementos que conducen a una resolución determinada, lo que implica un proceso mental correcto y encaminado por los causes de las evidencias, obteniendo las conclusiones que forzosamente se deducen de los elementos conocidos, se quebrantan por el juez laboral, pues partiendo del hecho conocido, esto es, que no constaba el término de la relación laboral, aun cuando la demandada tenía conocimiento de que el actor había faltado a sus funciones por más de dos días e incluso, presentándose el mismo demandante luego de 90 días (tiempo que estuvo en prisión preventiva), y su empleadora no regulariza su situación, no lo despide -pudiendo y debiendo hacerlo-, cuestión que el tribunal soslaya completamente.

Estima que no es lógico que habiéndose establecido que el trabajador no se presentó a trabajar desde el 11 de marzo al 14 de noviembre de 2022 (fecha del auto despido), la empleadora no haya actuado en lo absoluto y ello implicaba, lógicamente, el análisis de tal situación por parte del tribunal laboral.

Denuncia que en el caso de autos, el sentenciador no sólo infringió principios lógicos y de no contradicción, sino que junto con ello, no valoró la totalidad de la prueba rendida, esto es, no ponderó los antecedentes probatorios que digan cuenta a criterios de determinación de la magnitud, volumen, entidad o importancia de la gravedad del incumplimiento que se denunció, lo que configura un vicio que permite anular la sentencia



por infracción al sistema de valoración de la prueba, por cuanto no se realizó una valoración integral de las pruebas, limitándose a extractar sólo aspectos parciales de las mismas, lo que configura la hipótesis subsumible en la causal del 478 letra b) del Código del Trabajo.

Quinto: Que basta una somera lectura del recurso planteado por el actor, respecto de la primera causal, para apreciar que la única regla mencionada como infringida es la regla de la lógica tradicional, supeditada al principio de no contradicción, sin que esta hubiese sido desarrollada debidamente ni menos, se ha señalado de manera precisa y concreta en que aspectos la sentencia incurrió en dicho defecto, toda vez que las argumentaciones dadas por el recurrente no son suficientes para ello.

Cabe hacer notar que el principio de no contradicción que corresponde a la lógica y filosofía, está construido según el cual una proposición y su negación, no pueden ser ambas verdaderas al mismo tiempo y en el mismo sentido.

En este escenario, el recurrente confunde el razonamiento dado por el juez de la instancia, con el conocimiento o desconocimiento que hubiese tenido la empleadora respecto de la concurrencia o inasistencia a prestar sus labores por el demandante, de manera que el reproche que formula a este respecto, está circunscrito más que nada a los medios de prueba incorporados por las partes, más que al proceso intelectual de valoración efectuado por el juez.

Sexto: Que la ausencia de sustento del primer motivo de nulidad hecho valer por el trabajador, se evidencia aún más, cuando se reclama que la sentencia no analizó ni valoró toda la prueba rendida, defecto que resulta del todo ajeno a la primera causal invocada, pues aquello, en el caso de que se constatará, configura una causal de nulidad diversa.

Así las cosas, la primera causal de nulidad denunciada por el demandante se desestima.

Séptimo: Que en lo concerniente a la segunda causal de nulidad hecha valer, contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, que tiene lugar cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o



garantías constitucionales o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Los fundamentos que sirven de apoyo al recurrente, se focaliza en la infracción del artículo 5, inciso segundo del Código del Trabajo, en orden a que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, todo ello circunscrito, según el recurrente, al yerro del tribunal laboral en el razonamiento lógico, de concordancia, de conexión y no contradicción que le impone la apreciación de la prueba, donde termina por invertir la “condonación de la falta”, improcedentemente, en favor del empleador y en contra del trabajador.

Octavo: Que del examen de la sentencia impugnada, en especial de su racionio Noveno, el juez para calificar el auto despido que el trabajador demandante ha formulado en autos, argumentó: *“Que, el artículo 171 del Código del Trabajo dispone que si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que este ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento. Por su parte el artículo 160 N 7 letra f expresa que “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.” De tal forma, corresponde en este caso, con el objeto de analizar la concurrencia de la acción, verificar si se acreditaron los presupuestos facticos contenidos en la carta de autodespido y luego analizar la calificación jurídica de los mismos dentro de la causal invocada. En cuanto a la primera etapa de acreditación fáctica, según se tuvo por acreditado en el considerando octavo precedente número 3, la carta de despido fue fundada fácticamente en dos conductas: No pago de remuneración íntegra del mes de marzo de 2022. 2. No pago de remuneraciones desde el mes de abril del año 2022 hasta la actualidad 3. no pago íntegro de cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía en el mes de marzo de 2012 y 4. No pago de cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía desde el mes de abril del a o 2022, hasta la actualidad. ” Luego En este sentido, se tuvo por acreditado luego en el número 4, del mismo considerando antes indicado “Que, las remuneraciones y*



cotizaciones previsionales, de salud y cesantía de don Luis Fernando Soto Navarro, fueron pagadas durante el periodo de 9 de abril de 2019 hasta el día 11 de marzo de 2022, por la remuneración íntegra, y pagos en los meses de abril, mayo y julio de 2022.” De esta forma, debe tenerse por cumplida al menos la acreditación de los hechos planteados en la carta de despido, toda vez que efectivamente la empresa no pagó “íntegra la remuneración de marzo ni aquellas desde “abril de 2022 hasta la actualidad (fecha del autodespido) y lo propio respecto de las cotizaciones previsionales.”

Noveno: Que, a su vez, en lo que interesa, en el Considerando Décimo, el juez expuso: *“De esta forma, no cabe sino concluir que el trabajador tiene derecho a percibir de su empleador la retribución pactada en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado. En otros términos, el trabajador tiene derecho a ser remunerado cuando cumple con su obligación correlativa de prestar servicios. Así habiéndose acreditado que el trabajador, no prestó sus servicios o contraprestaciones de la remuneración-, no resulta posible valorar el no pago de la remuneración en su integridad, como un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato al empleador. Se concluye en consecuencia que no resulta posible configurar la causal en que se fundó el autodespido, debiendo entenderse conforme lo previsto en el inciso 5 del artículo 171 del Código del Trabajo, que el contrato ha terminado por renuncia al establecer “Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.”*

De lo antes reseñado, no se vislumbra infracción de ley, como lo hace ver el demandante, toda vez que, conforme a la naturaleza de esta segunda causal invocada, todos los hechos dado por acreditado por el juez resultan inamovible y, por consiguiente, habiéndose comprobado que el trabajador no prestó sus servicios por todo el tiempo que estuvo privado de libertad, por su responsabilidad en causa penal, resultaba legítimo que no tenía derecho a remuneración y, como consecuencia de aquello, el juez de la instancia desestimó la causal de auto despido enarbolada por el trabajador, contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. En estas circunstancias, conforme lo preceptúa el penúltimo inciso del artículo 171 del Código del Trabajo, cuando el tribunal rechazare el reclamo debe entenderse que el contrato ha terminado por renuncia del trabajador.

Así las cosas, existiendo norma expresa que consagra la renuncia como causa de terminación de los servicios del trabajador, cuando



ha operado frustradamente el auto despido, no puede estimarse que lo obrado conforme a ello constituya infracción de ley.

Décimo: Que conforme a todo lo antes relacionado, se rechazará el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante, toda vez que los defectos formales denunciados por éste no se advierten en la sentencia definitiva que sirve de sustento a la herramienta procesal aludida.

Undécimo: Que en lo relacionado con el recurso de nulidad impetrado por la demandada Municipalidad de Curicó, por la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, que es procedente cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, el recurrente para fundamentar sus alegaciones, en lo pertinente, sostuvo que la Municipalidad de Curicó generó una normativa reguladora de derechos y deberes de los funcionarios asistentes de la educación de los establecimientos educacionales, denominado Reglamento para el Personal No Docente, el cual a la fecha está vigente; dicho Reglamento contempla en su artículo 18 una asignación de experiencia o bienio, que se otorga a los funcionarios cada dos años cumplidos en el servicio. Lo anterior les es aplicable, no obstante no formar parte del contrato de trabajo celebrado prolongadamente después de la dictación del reglamento.

En la especie, el demandante solicitó que se le reconociera el derecho a percibir la mencionada Asignación de Experiencia.

Duodécimo: Que constituye un hecho no cuestionado, que mediante Dictamen N° 21.281 del año 2009, emanado de la Contraloría General de la República, se agregó un informe en Derecho, vinculante para la Municipalidad de Curicó, donde se consigna la improcedencia de derecho a asignación de experiencia o bienio.

No obstante lo anterior, la sentencia en cuestión, conforme a los fundamentos dados en el raciocinio Décimo Tercero, acogió parcialmente la demanda deducida por Luis Fernando Soto Navarro Maragaño, respecto de éste ítem, estimando que el actor tenía derecho a percibir asignación de bienio.



En estas circunstancias, se advierte infracción legal, al hacer aplicable una norma reglamentaria, improcedente de aplicación para la situación particular del trabajador demandante, que generó la obligación de pagar cierta cantidad de dinero por parte de la municipalidad demandada, como integrante de su remuneración.

Cabe hacer presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, define lo que se entiende por remuneración, señalando: “*Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*”

Concordante con aquello, la Ley N° 18.695, Orgánica de Municipalidades, en sus artículos 52 y 53, hace hincapié que el actuar de la municipalidad está supeditada al Control de Legalidad de Contraloría General de la República. A su vez, el inciso final del artículo 9° de la Ley N° 10.336, Orgánica Constitucional de Contraloría General de la República, previene que los informes serán obligatorios para los funcionarios correspondientes, en el caso o casos concretos a que se refieran.

Décimo Tercero: Que en este orden de ideas, el juez al disponer el pago de una suma de dinero por un bono de experiencia en los términos que se hizo, vulneró normativa legal y reglamentaria que expresamente la municipalidad demandada debía acatar, lo que configura el vicio formal invocado por esta última, de modo que el recurso que sobre el particular dedujo, debe ser acogido.

Atento a lo precedentemente concluido, el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada será acogido y, por consiguiente, deberá dictarse, sin previa vista y, a continuación, sentencia de reemplazo conforme lo ordena el inciso octavo del artículo 478 del Código del Trabajo.

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:**

1.- QUE SE RECHAZA el recurso de nulidad laboral interpuesto por el abogado Gonzalo Zabala Olivos, en representación del demandante, en contra de la sentencia definitiva pronunciada el 16 de junio



de 2023, en los autos RIT O-26-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

2.- QUE SE ACOGE el recurso de nulidad laboral interpuesto por el abogado Gonzalo Pino Muñoz, en representación de la Municipalidad de Curicó, en contra de la sentencia definitiva pronunciada el 16 de junio de 2023, en los autos RIT O-26-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

No se condena en costas a la parte demandante, por estimar que tuvo motivos plausibles para actuar.

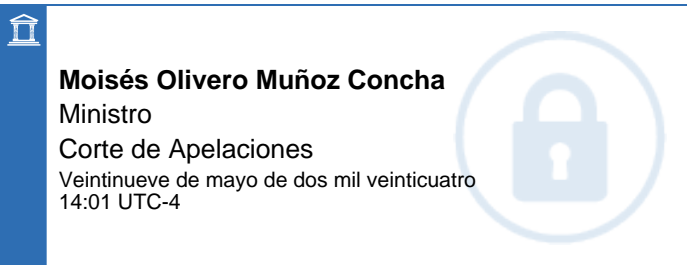
Díctese a continuación la correspondencia sentencia de reemplazo.

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.-

Rol N° 382-2023- Laboral.-

Redacción del Ministro don **Moisés Muñoz Concha**

Se deja constancia que no firma el Ministro Suplente don Álvaro Saavedra Sepúlveda, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por haber concluido su periodo de suplencia.



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

Código: YNFXNQZBQV

Proveído por el Señor Presidente de la Tercera Sala de la C.A. de Talca.

En Talca, a veintinueve de mayo 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: YNFXNQZBQV

SENTENCIA DE REEMPLAZO

Talca, veintinueve de mayo de dos mil veinticuatro.-

VISTO:

Dando cumplimiento a lo precedentemente resuelto y de conformidad a lo previsto en el inciso octavo del artículo 478 del Código del Trabajo, se dicta la presente sentencia de reemplazo y, dando aplicación al principio de economía procesal, se reproducen del fallo anulado, su parte expositiva, los considerandos primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, noveno, décimo, undécimo y duodécimo, décimo cuarto y décimo quinto.

El considerando Octavo también se mantiene, salvo sus acápite N° 5 y 6, que se suprimen

Y CONSIDERANDO:

Primero: Que si bien el Reglamento para funcionarios no docentes, dependientes del municipio demandado y el respectivo Decreto Exento N 337, en virtud del cual la Municipalidad de Curicó lo aprueba, dispone que los trabajadores no docentes de la educación gozarán de las asignaciones de experiencia y de desempeño en condiciones difíciles, conforme a su artículo 18, para el caso particular del demandante aquello no tiene aplicación, conforme el Dictamen de la Contraloría General de la República N° 21.281, del año 2009, donde se establece la improcedencia del derecho a asignación de experiencia precitado.

Segundo: Que en este contexto, es importante hacer notar que en los artículos 52 y 63 de la Ley N° Orgánica de Municipalidades, preceptúa que los dictámenes del ente contralor son vinculantes para el ente edilicio, por lo que conforme al principio de Legalidad, no le asistía el deber de pagar dicha asignación pecuniaria.

Tercero: Que atento a lo antes razonado, se desestimará el cobro de la asignación de experiencia que el demandante Luis Fernando Soto Navarro ha demandado en autos.



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

Código: WJXJNXZBQV

Por estas consideraciones y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 7, 42, 58, 63, 160, 162, 171, 420, 425 y siguientes, 445, 453, 454, 456, 457 del Código del Trabajo **SE RESUELVE:**

A: SOBRE LOS APERCIBIMIENTOS:

I. **SE RECHAZA** la aplicación del apercibimiento del artículo 453 N 5 y 454 N° 3 del Código del Trabajo, solicitado por la actora respecto de la prueba de absolución de posiciones y exhibición documental que debió rendir la demandada.

B) EN CUANTO AL FONDO

II. **SE RECHAZA** la demanda deducida por Luis Fernando Soto Navarro Maragaño, en contra de la Municipalidad de Curicó, respecto de la asignación de experiencia o bienio.

III. **SE RECHAZA** la demanda de despido indirecto laboral, nulidad de despido, y cobro indemnizaciones deducida por Luis Fernando Soto Navarro Maragaño, en contra de la Municipalidad de Curicó, y en consecuencia se estima para todos los efectos legales que el contrato terminó el 14 de noviembre de 2022, por la causal prevista en el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo.

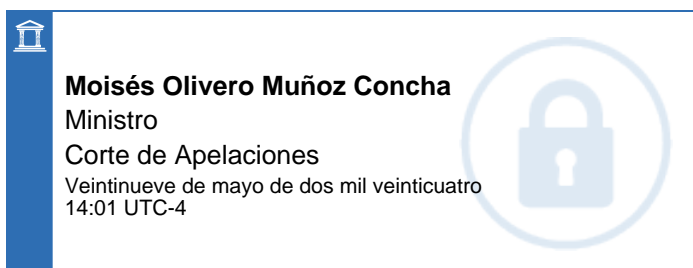
No se condena en costas a la parte demandante, por estimar que tuvo motivos plausibles para actuar.

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.-

Rol N° 382-2023.- Laboral,.

Redacción del Ministro don **Moisés Muñoz Concha**.-

Se deja constancia que no firma el Ministro Suplente don Álvaro Saavedra Sepúlveda, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por haber concluido su periodo de suplencia.



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

Código: WJXJNXZBQV

Proveído por el Señor Presidente de la Tercera Sala de la C.A. de Talca.

En Talca, a veintinueve de mayo 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: WJXJNXZBQV