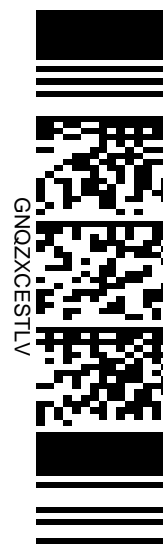


Ossandón Aguilera, Perla Raquel y otros
Secretaría Regional Ministerial de Salud de Coquimbo
Despido Injustificados y otros
Rol N° 274-2022 (RIT O-734-2020, Juzgado de Letras del
Trabajo de La Serena).

La Serena, diecinueve de diciembre de dos mil veintidós.

VISTOS:

Que, en los autos RIT O-734-2020, del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, caratulados "Ossandón Aguilera, Perla Raquel y otros con Secretaría Regional Ministerial de Salud de Coquimbo", por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, la parte demandante, representada por su abogado patrocinante, don Juan Pablo Guíñez LLambias, ha deducido recurso de nulidad en contra de la sentencia de fecha veinte de julio de dos mil veintidós, dictada por doña Karen Andrea Alfaro López, Jueza Titular, la que acogió parcialmente la demanda deducida por doña Maritza Delgado Castillo, doña Diana Farías Latorre y doña Perla Ossandón Aguilera, en contra del Fisco de Chile (Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región de Coquimbo), resolviendo: a.- Que el despido de doña Maritza Delgado y de doña Perla Ossandón fueron injustificados; b.- Que respecto de doña Diana Farías la invocación de la causal de término del artículo 159 N° 5 del Código del trabajo fue procedente; c.- Que condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: 1.- Respecto de doña Maritza Delgado Castillo: 1.1.-La suma de \$1.238.080 por concepto de horas extraordinarias; 1.2.- La suma de \$606.666 por concepto de feriado proporcional; 2.- Respecto de doña Diana Farías Latorre: 2.1.- La suma de \$348.210 por concepto de horas extraordinarias; 2.2.- La suma de \$346.666 por concepto de feriado proporcional; 3.- Respecto de doña Perla Ossandón



Aguilera: 3.2.- La suma de \$1.238.080 por concepto de horas extraordinarias: y 3.2.- La suma de \$606.666 por concepto de feriado proporcional; d.- Que en lo restante se rechaza la demanda; e.- Que cada parte pagar sus costas, y f.- Las sumas ordenadas pagar deben serlo con los intereses y reajustes establecidos en el artículo 63 del Código del Trabajo.

Expone en su recurso los hechos que fundamentaron la demanda deducida, como las prestaciones demandadas en relación a las tres actoras, haciendo una referencia a la contestación de la acción y a la audiencia preparatoria, concretamente a los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos fijados por el tribunal del grado.

Prosigue con una referencia a la decisión impugnada y a las consideraciones que se vinculan con el medio recursivo deducido concretamente las motivaciones sexta, séptima y décimo séptimo.

Fundamenta el recurso de nulidad, primeramente, en la causal contemplada en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, en relación con las reglas de la sana crítica para apreciar la prueba; ello, en relación con la norma decisoria litis del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo y, en subsidio, interpone el recurso por la causal del artículo 477 parte final del Código del Trabajo, es decir, cuando la sentencia ha sido dictada con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En cuanto a la primera causal de nulidad impetrada, esto es la del letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo afirma que la sentencia recurrida contiene considerandos que vulneran las máximas de la experiencia y el principio de la razón suficiente para invalidar el fallo y producir la dictación de nueva sentencia.

Explica que una de las características del sistema de la



sana crítica es que no admite de ninguna manera la posibilidad de que el tribunal lleve a cabo actuaciones antojadizas y/o arbitrarias, que no se condigan con el respeto de los derechos fundamentales de los litigantes. En este sentido se reconoce expresamente la existencia de barreras limitantes al desborde de las atribuciones del sentenciador, a saber: Las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.

Sostiene que a lo anterior cabe agregar la obligación del tribunal de expresar con claridad y precisión el desarrollo del fundamento de la decisión adoptada, la que a, falta de normas que asignan valor a las pruebas, debe tener como base el análisis de toda la prueba producida, obligando al juez a realizar una labor de análisis acucioso, imparcial y racional.

Afirma que de aceptar lo contrario sería aceptar de plano que este sistema de la sana crítica puede constituirse por obra de la práctica judicial, en un sistema irracional de análisis probatorio, infringiendo con ello el principio de la lógica de razón suficiente. En efecto, el sentenciador infringe tanto las máximas de la experiencia como el principio de la lógica denominado "razón suficiente", el que determina que todo lo que ocurre tiene una razón suficiente para ser así y no de otra manera, o, en otras palabras, todo tiene una explicación suficiente y se vulnera porque en el fallo se realizan afirmaciones que atentan contra esta máxima por parte del tribunal.

Expone que el considerando sexto y séptimo del fallo, en el cual el sentenciador analiza y valora la prueba rendida en el juicio por las partes, y tal como se indicó, señala lo siguiente respecto de la naturaleza de la relación laboral y



la duración del contrato.

Explica que la sentenciadora no valorizó correctamente la principal prueba, la documental, contratos y anexos, obviando en su análisis el contenido de la principal prueba en esta causa, los contratos de trabajo y sus anexos, que dice el contrato de trabajo de las actoras, como son todos iguales, redactados todos por la demandada, citando: "1.- El trabajador deberá realizar: 2.- Ejecución de trabajo en Aduanas Sanitarias para asegurar el efectivo funcionamiento de éstas en el contexto Pandemia Covid-19 en la Región de Coquimbo". Nota: El empleador habla en plural al referirse a las "aduanas" y enmarca el lugar de trabajo a la Región de Coquimbo. "4.- Los servicios se prestará en el territorio de la comuna señalada en el Decreto, sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar, por causa justificada la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos han de prestarse, con la sola limitación de que se trate de labores similares y que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la región de Coquimbo (...)". Nota: la cláusula deja en total libertad al empleador para modificar la naturaleza de las labores y el lugar donde hayan de prestarse y reitera el marco espacial de la región de Coquimbo. "9.- El presente contrato tendrá como vigencia la fecha señalada en el Decreto, esto es, el 18 de 04 de 2020 o la fecha hasta la que se extienda la Alerta Sanitaria, en caso de que ello ocurra". Nota: claramente no se trata de un contrato a plazo fijo, puesto que indica una fecha cierta pero la condiciona de todas formas hasta el término de la Alerta Sanitaria, sus representadas naturalmente y como es de sentido común para toda persona con la sola lectura de la cláusula, entendieron que su trabajo duraría hasta el término de la alerta sanitaria, sin embargo para la sentenciadora este contrato y



sus anexos eran a plazo fijo, requisito para aplicar el numeral 4 del artículo 159 del CT en lo que se explicará.

Refiriéndose a los anexos, afirma que éstos vienen a disipar cualquier duda existente respecto de la duración del contrato de trabajo, como también fueron redactados para aplicarlo a todos los trabajadores por igual la redacción de éste fue la misma para sus representadas doña Maritza Delgado y doña Perla Ossandón. Dichos anexos señalan: a) Anexo de fecha 17 de abril de 2020: "Que el presente contrato tiene como fecha de término el 18 de abril de 2020, por el presente instrumento se acuerda y establece que a la nueva fecha de término será el 17 de Julio de 2020. Lo anterior, es sin perjuicio que el presente contrato tendrá vigencia hasta que se extienda la Alerta Sanitaria, decretada mediante Decreto Supremo N°4 de 2020 del Ministerio de Salud, en caso de que ello ocurra". Nota: simplemente se modifica la fecha de término pero se mantiene la condición de que de igual forma la duración será hasta "que se extienda la alerta sanitaria", mantiene la misma redacción que el contrato; b) Anexo de fecha 17 de julio de 2020: "Las partes suscribieron un primer contrato, con una vigencia desde el 20 de marzo al 18 de abril. Asimismo, se suscribió una renovación de dicho contrato, siendo su nueva fecha término el 17 de julio del presente año. El presente contrato tendrá vigencia hasta que se extienda la Alerta sanitaria, decretada mediante Decreto Supremo N°4 de 2020 del Ministerio de salud (...)" . Nota: El empleador claramente y sin lugar a dudas, se queda con la hipótesis condicional y extiende los contratos hasta el término de la Alerta Sanitaria.

Destaca que, sin embargo, la sentenciadora concluye: "Por aplicación del artículo 159 N°4 inciso final, parte final, del Código del Trabajo, con la segunda renovación del



contrato a plazo, éste adquirió la calidad de indefinido. La demandante doña Perla Ossandón Aguilera se encuentra en la misma situación, pues su contrato de 20 de marzo de 2020 y los anexos de 17 de abril de 2020 (incorporados por ambas partes) y 17 de julio de 2020 (incorporado por la demandada), contienen las mismas cláusulas, por lo que, de igual modo, por aplicación del artículo 159 N° 4 inciso final, parte final, del Código del Trabajo, con la segunda renovación del contrato a plazo, éste adquirió la calidad de indefinido.”

Expone que su teoría del caso, luego de analizados los documentos nos señalaba que respecto de la duración el contrato éste nunca fue a plazo fijo, puesto que primaba la condición de que se extendía de todas formas hasta el término de la alerta sanitaria, lo cual indica que el contrato era más bien por obra o faena, la faena era el trabajo a desarrollar hasta el término de la alerta sanitaria, ello acorde con las cartas de terminación del contrato enviadas a sus representadas en todas se lee: “Por medio del presente, comunico a usted que su contrato pactado con la Subsecretaria de Salud Pública finalizará el día 06 de noviembre del año en curso, de acuerdo a lo señalado por la causal del artículo 159 número 5 del Código del Trabajo, esto es, término del trabajo o servicio que dio origen al contrato” (el destacado es nuestro). La discusión y reproche a la demandada respecto a la terminación del contrato de trabajo de las actoras era que la obra o faena no había terminado puesto que estaba vigente el decreto de Alerta Sanitaria, y que había una expectativa o derecho adquirido de los trabajadores no cumplido que se traducía en un lucro cesante, que fue demandado, y en definitiva desechado por la sentenciadora.

Sostiene la omisión de la aplicación del principio Pro operario y la regla de aplicación de la norma más Favorable.



Siguiendo el análisis, indica que la sentenciadora aplica una regla, naturalmente que existe para proteger al trabajador, a favor del empleador, a saber el artículo 159 N°4 al presumir que la segunda renovación de contrato a plazo fijo lo convierte en un contrato indefinido, conclusión que estima en abierta contradicción a la prueba principal ya analizada y en perjuicio de las trabajadoras demandantes.

Manifiesta que resulta del todo necesario señalar que originalmente eran cinco los trabajadores demandantes, de los cuales, con idénticas situaciones y pretensiones dos de ellos demandaron en causa distinta, a saber la causa RIT O-728-2020, caratulada "GONZALEZ Y OTRO CON FISCO", en dicha causa, la sentencia del tribunal a quo fue ratificada en su integridad luego del rechazo del recurso de nulidad interpuesto por el Consejo de Defensa del Estado.

Afirma que el sentenciador en dicha causa enfrentó la misma disyuntiva que la sentenciadora en ésta causa al momento de determinar la naturaleza y duración del contrato de trabajo de los actores, pero con una solución diametralmente distinta, basada en argumentos que integran doctrina y derechos fundamentales al caso, cree importante citar el considerando décimo de ésta sentencia de fecha 5 de Octubre de 2021: "Decimo: que no obstante resultar plausible para el Tribunal el que los trabajadores fueron contratados para desarrollarse específicamente en la aduana sanitaria de Pichidangui, lo cierto es que analizado el mérito de los anexos celebrados por estos e incorporados en autos, queda claro que la duración de los contratos no se extiende en un último caso a la realización de una obra o faena determinada, sino por el contrario, al cumplimiento de un plazo que corresponde al de la vigencia del estado de emergencia decretado mediante decreto Supremo N° 4 de 2020 del



Ministerio de Salud, y no obstante consignar también dichos anexos una fecha cierta de terminación, esta aparente contradicción debe interpretarse en favor de los trabajadores en virtud de la llamada condición más beneficiosa, expresión del principio protector que impregna todo el derecho del trabajo, y por lo tanto la duración del contrato será hasta que se extienda la alerta sanitaria decretada en el país, el que de acuerdo al artículo N° 10 del DS. N° 4 de 2020 del Ministerio de Salud se mantiene en principio hasta el 31 de diciembre de 2021. Que si bien es cierto, de acuerdo al artículo 159 del Código del Trabajo, la segunda renovación de un contrato de trabajo convierte a este en indefinido, como pretende la parte demandada, en cuyo caso no se harían procedentes las indemnizaciones pedidas por los actores, sino solo aquellas propias del despido injustificado, lo cierto es que dicha circunstancia debería beneficiar al trabajador y no al ex empleador que es el que ha intentado alterar los efectos que en principio corresponderían a un contrato indefinido. Por otro lado si bien es cierto el artículo 159 establece también que se convertirá en indefinido una vinculación que exceda de los quince meses contados desde la primera vinculación, el artículo 10 del Código Sanitario en su inciso final, permite a esta particular empleadora celebrar para enfrentar la contingencia sanitaria contratos a plazo fijo de cualquier duración, pues señala expresamente "el personal así contratado cesara automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera sea la duración de esta", contradicción entre dos normas de igual jerarquía que puede resolverse tanto por especialidad, pues se trata de un contrato de trabajo especial celebrado con el Servicio de Salud para la ejecución de labores en razón de la contingencia sanitaria, como en



virtud de la condición más beneficiosa, en concordancia con lo explicado anteriormente.”

Prosigue sosteniendo que la sentenciadora en la presente causa no ha interpretado en favor de los trabajadores ni aplicado la llamada condición más beneficiosa, como expresión del principio protector que impregna todo el derecho del trabajo.

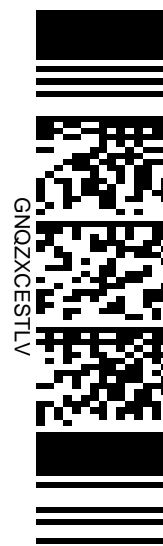
Destaca que la sentenciadora no ha establecido que la duración del contrato será hasta que se extienda la alerta sanitaria decretada en el país, el que de acuerdo al artículo N° 10 del DS. N° 4 de 2020 del Ministerio de Salud se mantiene en principio hasta el 31 de diciembre de 2021.

Manifiesta que la sentenciadora ha aplicado sin estos criterios el artículo 159 del Código del Trabajo, estimado que la segunda renovación de un contrato de trabajo convierte a este en indefinido, como así lo solicitó la parte demandada, negando las indemnizaciones pedidas por los actores, y tampoco otorgando aquellas propias del despido injustificado.

Estima que a pesar de dicha circunstancia debería beneficiar al trabajador y no al ex empleador que es el que ha intentado alterar los efectos que en principio corresponderían a un contrato indefinido no existe sana crítica en la sentenciadora, puesto que se han vulnerado los principios pro operario u condición más beneficiosa, respecto de la interpretación de un contrato cuya autoría es del empleador demandado, la sentenciadora tampoco se ha detenido en analizar ésta circunstancia, el origen de la ambigüedad que pudo surgir de la interpretación del contrato, naturaleza, duración y efectos que devienen de la misma redacción de dicho contrato y anexos efectuada por la demandada.

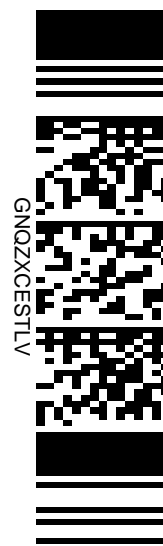


Cita, en apoyo de su tesis el fallo de la I. Corte de Apelaciones de La Serena que rechazó el recurso de nulidad en la causa paralela a ésta ya citada de fecha 12 de mayo de 2022 rol 278-2021 secretaría laboral y que señala en su considerando tercero y cuarto lo siguiente: "TERCERO: Que el recurrente estima que el tribunal a quo valoró los medios de prueba a su disposición en contra de la lógica conocida como principio de razón suficiente y en contravención a las máximas de la experiencia, logrando dar por establecido que los contratos de trabajo de los actores son de plazo fijo y no de naturaleza indefinida, concediendo así la indemnización por lucro cesante. Para un mejor análisis de la presente alegación, tendremos presente que la ley lógica de razón suficiente, es decir, 'Todo pensamiento es justo a condición de que esté bien fundado, esto es, de que derive de otro pensamiento justo que, en ese caso, le sirve de premisa (ley de la razón suficiente). Por eso el pensamiento debe ser consecuente' (Rosental, M. y Iudin, P. Diccionario filosófico abreviado. Ediciones Pueblos Unidos. Montevideo, 1960, pp. 299 y 300). Así también, las máximas de la experiencia son definidas como "juicios, esto es, valoraciones que no están referidas a los hechos que son materia del proceso, sino que poseen un contenido general. Tienen un valor propio e independiente, lo que permite darle a la valoración un carácter lógico (sic); estos juicios tienen vida propia, se generan de hechos particulares y reiterativos, se nutren de la vida en sociedad, aflorando por el proceso inductivo del juez que los aplica; no nacen ni fenecen con los hechos, sino que se prolongan más allá de los mismos, y van a tener validez para otros nuevos; son razones inductivas acreditadas en la regularidad o normalidad de la vida, y, por lo mismo, implican una regla, susceptible de ser utilizada por el juez



para un hecho similar. Las máximas carecen de universalidad. Están restringidas al medio físico en que actúa el juez, puesto que ellas nacen de las relaciones de la vida y comprenden todo lo que el juez tenga como experiencia propia" (Oberger Yañez, Hector. "Las Máximas de Experiencia" en Revista de Derecho Universidad de Concepción, 1985, N° 178, p.178).

CUARTO: Que, en concepto de estas sentenciadoras, es posible advertir que el análisis y valoración de la prueba realizado por el juez a quo no se encuentra reñido con el principio de razón suficiente ni con las máximas de la experiencia, pues en el considerando noveno el sentenciador del grado establece, en su letra b), "Que se tiene por acreditado que el contrato -que primitivamente habría terminado por el simple vencimiento del plazo en razón de lo dispuesto en el inciso final del artículo 10 del Código Sanitario, fue prorrogado en dos oportunidades, estableciendo en cada caso, que la duración sería hasta que se extienda la alerta sanitaria establecida en el Decreto Supremo N° 4 del Ministerio de Salud". Y continúa el juez a quo en la letra e) del referido considerando noveno, que "así las cosas con la rueda testimonial de una y de otra parte se puede tener por cierto el que, como se expuso en la letra a) de este considerando, los actores fueron contratados para prestar funciones en la aduana sanitaria sin perjuicio de establecer en los contratos de trabajo y sus anexos que la duración de los vínculos sería mientras se mantenga el estado de emergencia sanitaria decretado por el Ministerio de Salud, contradicción que será analizada en el considerando que sigue". Es a partir de esta base fáctica, establecida a través de los medios de prueba apreciados por el sentenciador de grado, que en el considerando décimo se hace cargo de valorar la contradicción advertida entre el objetivo de los



contratos de trabajo y su respectiva redacción. En este considerando, el juez establece "que no obstante resultar plausible para el Tribunal el que los trabajadores fueron contratados para desarrollarse específicamente en la aduana sanitaria de Pichidanguí, lo cierto es que analizado el mérito de los anexos celebrados por estos e incorporados en autos, queda claro que la duración de los contratos no se extiende en un último caso a la realización de una obra o faena determinada, sino por el contrario, al cumplimiento de un plazo que corresponde al de la vigencia del estado de emergencia decretado mediante decreto Supremo N° 4 de 2020 del Ministerio de Salud, y no obstante consignar también dichos anexos una fecha cierta de terminación, esta aparente contradicción debe interpretarse en favor de los trabajadores en virtud de la llamada condición más beneficiosa, expresión del principio protector que impregna todo el derecho del trabajo, y por lo tanto la duración del contrato será hasta que se extienda la alerta sanitaria decretada en el país, el que de acuerdo al artículo N° 10 del DS. N° 4 de 2020 del Ministerio de Salud se mantiene en principio hasta el 31 de diciembre de 2021" (sic). Y continúa señalando el juez a quo "Que si bien es cierto, de acuerdo al artículo 159 del Código del Trabajo, la segunda renovación de un contrato de trabajo convierte a este en indefinido, como pretende la parte demandada, en cuyo caso no se harían procedentes las indemnizaciones pedidas por los actores, sino solo aquellas propias del despido injustificado, lo cierto es que dicha circunstancia debería beneficiar al trabajador y no al ex empleador que es el que ha intentado alterar los efectos que en principio corresponderían a un contrato indefinido. Por otro lado si bien es cierto el artículo 159 establece también que se convertirá en indefinido una vinculación que exceda de



los quince meses contados desde la primera vinculación, el artículo 10 del Código Sanitario en su inciso final, permite a esta particular empleadora celebrar para enfrentar la contingencia sanitaria contratos a plazo fijo de cualquier duración, pues señala expresamente "el personal así contratado cesara automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera sea la duración de esta", contradicción entre dos normas de igual jerarquía que puede resolverse tanto por especialidad, pues se trata de un contrato de trabajo especial celebrado con el Servicio de Salud para la ejecución de labores en razón de la contingencia sanitaria, como en virtud de la condición mas beneficiosa, en concordancia con lo explicado anteriormente" (sic). De la transcripción del mencionado considerando décimo no se advierte contradicción con el principio de razón suficiente, pues la conclusión es coherente con los hechos establecidos en el considerando noveno, ni tampoco hay conflicto con las máximas de la experiencia pues la contingencia sanitaria vivida por nuestro país requería que se aplicaran normas de excepción como lo es el artículo 10 del Código Sanitario, privilegiando la rapidez en las contrataciones y en las decisiones públicas asociadas al control de la pandemia por COVID-19. Lo que denuncia la sentencia es la existencia de una contradicción entre lo estipulado en el contrato y lo deseado por la administración pública, Ministerio de Salud, cuestión que - tal como lo señala el juez de grado- debe ser interpretada a la luz del principio protector o tuitivo que regula las relaciones laborales en nuestro país, de tal manera que, conforme con lo anterior, esta causal será desechada." Reitera que el fallo hace mención a situaciones de hecho casi idénticas que las ventiladas en la presente causa.



Asevera que resulta un contradicción muy importante que en dos causas idénticas tanto en sus demandas como en las pruebas rendidas los resultados en la sentencias sean tan distintos, y en este caso distinto en perjuicio de las trabajadoras y aun estando la sentenciadora en conocimiento de la existencia de este juicio paralelo.

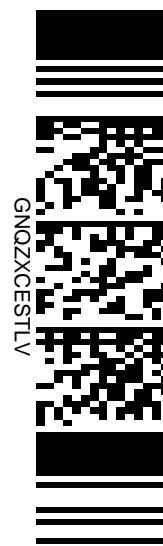
Asegura que la sentenciadora no se hace cargo de la contradicción "aparente" entre el objetivo de los contratos de trabajo y su redacción y una interpretación respetando el principio pro operario, que, en caso de haberlo hecho las conclusiones hubieran sido totalmente distintas.

Afirma la existencia de una situación contradictoria respecto del análisis de la situación contractual de la Trabajadora Diana Farias.

Destaca que la sentenciadora en el fallo recurrido considerando séptimo, hace un análisis de prueba en que hace referencia a doña Diana Farias, las codemandantes, la prueba testimonial y confesional, y resulta que el segundo contrato de la Sra Diana Farias de fecha 31 de julio de 2020 es exactamente igual en su redacción a las de sus codemandantes, con la diferencia que establece directamente en su numeral noveno que "tendrá vigencia hasta que se extienda la alerta sanitaria", exactamente lo que señala el segundo anexo del contrato de doña Maritza Delgado y doña Perla Ossandón.

Explica que pese a esto, para el caso de doña Diana Farias la sentenciadora establece: "Por estas consideraciones se estima que el contrato de doña Diana Farias era para cumplir funciones en la Aduana Sanitaria de Pichidangui, y en virtud de ello, se estima que es procedente la invocación de la causal de término del artículo 159 N° 5 del CT".

Destaca que la contradicción es evidente la sentenciadora concluye que antes las mismas condiciones



contractuales dos codemandantes tienen contrato a plazo fijo convertido en indefinido y la tercera tiene contrato por obra o faena, cumplida a la fecha de la desvinculación.

Expone que pareciera que para la sentenciadora lo que consta en los contratos y los anexos es letra muerta como si nunca se hubiera contratado "hasta que se extienda la alerta sanitaria" tal como lo dicen expresamente la prueba documental en forma contundente, redacción exclusiva del empleador.

Prosigue sosteniendo que la sentenciadora niega el concepto de Viáticos demandados por Perla Ossandón existiendo indicios y prueba rendida al respecto.

Explica que la sentenciadora afirma: "Que en cuanto a la efectividad de adeudarse a doña Perla Ossandón, gastos de traslados, en el contrato de trabajo se indica en el N°6 letra c, que se pagará a la trabajadora viáticos y pasajes cuando corresponda, pero no se especifica cuáles eran los requisitos para procediera su pago", justamente es el empleador quién acepta pagar estos gasto via contractual, pero en la práctica no lo hace, obligando a la trabajadora a demandar y presentar la prueba de dichos gastos incurridos ante la sentenciadora, lo que se hizo y se condiciona la procedencia del concepto a establecer los requisitos para su pago que el empleador no los señaló en el contrato.

Prosigue exponiendo que la sentenciadora señala: "... por lo que no es posible determinar si se originó o no esta prestación. Además, los documentos incorporados por la demandante, consistentes en 23 boletas de compra de combustible para traslados de doña Perla Ossandón Aguilera, no permiten establecer que se trate de un gasto generado por la prestación de servicios de la demandante para la demandada, pues no contiene ninguna información acerca de su



vinculación con la prestación de los servicios, y no se rindió prueba acerca de su relación con el desempeño de la actora. Por estas consideraciones no se dará lugar a esta prestación.” Y sin embargo las boletas de compra de combustible para el traslado de doña Perla a la Aduana de Pichidangui todas se lee que el lugar de expedición de dichas boletas es Salamanca, si se lee el contrato de doña Perla puede advertirse que su domicilio es en la ciudad de Salamanca, y era evidente que no existía transporte especial de trabajadores de Salamanca a Pichidangui como existía entre La Serena a Pichidangui para trasladar a los trabajadores, la Sentenciadora no relaciona esta información ni aplica ninguna presunción solo no da lugar al concepto, provocando un perjuicio a la trabajadora demandante amen del producido por la calificación de la naturaleza jurídica de la relación laboral y su duración en case a un análisis deficiente de la prueba con conclusiones contradictoras entre las codemandantes.

Afirma que, en virtud de lo anterior, es que el Juez del Trabajo de La Serena yerra en su conclusión contenida en la sentencia, dado que en caso de haber apreciado la prueba, y en particular las señaladas anteriormente esencialmente la madre de todas las pruebas, la documental, conforme a las normas de la sana crítica y en caso de haber aplicado correctamente las máximas de la experiencia, habría concluido, naturalmente, la procedencia de la condena por lucro cesante que correspondía imponer a la demandada, atendido a que los contratos de trabajo no solo estaban vinculados al funcionamiento de la aduana sanitaria de Pichidangui, y, que su finalización estaba ligada a la vigencia de la alerta sanitaria.

Sostiene que, por otra parte, y respecto de las máximas



de la experiencia, resulta claro que si el contrato establece la posibilidad de cambio de lugar y de naturaleza de las labores, sus representadas debieron ser reubicadas mientras estaba vigente la alerta sanitaria, lo que no ocurrió ciertamente.

Estima que de haber apreciado la prueba conforme a las normas de la sana crítica, debió el sentenciador llegar a la conclusión de la procedencia de la condena por lucro cesante que correspondía a la demandada.

En relación a la exigencia de sustancialidad de error denunciado, expone que la falta de análisis coherente, razonado y lógico de las pruebas rendidas en el proceso, ha permitido al sentenciador concluir erradamente, a nuestro juicio, la improcedencia de una condena por lucro cesante, y a la calificación que las actoras estaban contratadas hasta el término del funcionamiento de la aduana sanitaria de Pichidangui, en circunstancias que los contratos de trabajo estaban ligados, en cuanto a su duración a la existencia de Alerta Sanitaria la que seguía vigente en el mes de noviembre del año 2020 y los meses sobrevinientes.

Lo anteriormente expuesto ha influido sustancialmente en la parte resolutive de la sentencia recurrida, un análisis de la prueba que respetara el principio indubio pro operario y la regla de la norma más favorable habría llevado al sentenciador a una conclusión similar a la que se produjo en la causa 0-728-2020 del mismo tribunal, habría acogido la demanda condenando a la demandada a pagar el lucro cesante a lo menos, sin llegar a esta contradicción que, para dos trabajadoras el contrato era a plazo indefinido por segunda renovación de plazo fijo y la tercera de obra o faena (en el entendido que los contratos eran casi idénticos entre ellas).

Solicita, en relación a la causal analizada, que se



anule la sentencia recurrida parcialmente respecto al lucro cesante y viáticos y, en su lugar, se dicte una sentencia de reemplazo en que se acoja en todas sus partes la demanda interpuesta, en especial el lucro cesante demandado.

Como causal subsidiaria, alega la hipótesis genérica de nulidad establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, vale decir, en haberse dictado el fallo con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, a saber, artículo 159 número 4 del CT y artículo 10 del Código Sanitario.

Explica que, como se indicó, el sentenciador hizo aplicable el artículo 159 N° 4 inciso final del Código del Trabajo, estimando que los contratos de doña Perla Ossandón y doña Maritza Delgado eran de plazo indefinido, y contradictoriamente dejando el contrato de trabajo de doña Diana Farias como de Obra, sin contraponerlo con lo preceptuado en el artículo 10 del Código Sanitario, y que ante dicha colisión, prevaleciendo esta última disposición acorde con el principio de especialidad.

Explica que el artículo 159 citado, en su numeral 4, contempla los contratos de trabajo a plazo fijo, los que no pueden exceder de un año, y agrega en su inciso final que el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del trabajador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Y agrega que "igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo".

Manifiesta que, a su vez, señala el sentenciador que el artículo 10 del Código Sanitario que hace aplicable por sobre el citado artículo 159 permite al Ministerio de Salud, a afectos de enfrentar la contingencia sanitaria, celebrar contratos de plazo fijo de cualquier duración, al señalar que



"el personal así contratado cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera sea la duración de éste".

Afirma que la infracción de ley se produce desde el momento que, por un lado, aplica el artículo 159 numeral 4 inciso final del Código del Trabajo, a una situación que debía entenderse con la norma e interpretación correcta del artículo 10 del Código Sanitario, al no considerarlo que colisiona con el citado artículo 159, lo que llevaría en definitiva a no aplicar esta norma del estatuto laboral a la situación de los demandantes de autos y primando lo establecido en los contratos y los anexos en cuanto que el término de la relación laboral correspondía al término de la alerta sanitaria.

Manifiesta que, a diferencia de lo sostenido por la sentenciadora, debió aplicarse lo dispuesto en el artículo 10 del Código Sanitario respecto del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, en aplicación de la regla de *la norma más favorable y principio pro operario* que informa el derecho laboral y que en este caso de colisión de normas se prefiere aquella que favorece al trabajador y que prima también por su especialidad.

Sostiene que la norma permite al Ministerio de Salud, en situación de emergencias sanitarias, contratar personal acorde con el Código Laboral, precisamente para atender campañas sanitarias, y estos contratos serán siempre instrumentos a plazo, aun cuando el término de plazo fuera no determinado.

Afirma que la sentenciadora debió reconocer también la distorsión que se produce que el empleador se beneficie de la disposición del tantas veces citado artículo 159 N° 4, y en especial aquella de la parte final del inciso final de dicho



numeral cuarto, en cuanto a que la segunda renovación de un contrato de plazo fijo transforma éste en un contrato de duración indefinida, cuando esta norma existe en beneficio del trabajador y no precisamente del empleador.

Manifiesta que cuando la sentenciadora decide aplicar el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, prefiriendo esa norma la del artículo 10 del Código Sanitario, vulnera al trabajador al otorgarle a aquella disposición una interpretación jurídicamente equivocada, al no percatarse que, está perjudicando al trabajador con una interpretación errada de la norma laboral siendo en la especie la norma decisoria litis.

Asevera que de no haberse incurrido en el fallo recurrido en los errores de derecho denunciados, debió acogerse la demanda en especial en lo referido al lucro cesante en cuanto, sin la infracción de ley según acabamos de denunciar, habría lugar al lucro cesante demandado en autos.

Solicita, en relación a la causal subsidiaria, que se anule la sentencia recurrida parcialmente y, en su lugar, se dicte una sentencia de reemplazo en que se reconozca que los contratos de las tres actrices tenían como duración la vigencia de la alerta sanitaria y que correspondía aplicar el artículo 10 del Código Sanitario por sobre el artículo 159 N°4 del CT, desechando la tesis de la demandada que la segunda renovación de los contratos de trabajo de los demandantes transformó los instrumentos en contratos de duración indefinida, y que, por ello, se condene a la demandada por lucro cesante, la que es compatible con este tipo de contrato.

Sostiene que al haberse producido los vicios en la dictación de la sentencia definitiva, el recurso de nulidad no requiere la preparación a que se refiere el inciso



penúltimo del artículo 478 del Código del Trabajo.

Afirma que el presente recurso resulta admisible ya que se interpone en virtud de la norma contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, que establece que el recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda, dentro del plazo allí señalado.

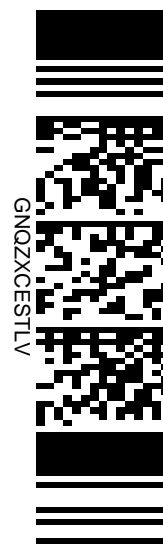
Expone que al haber sido notificada la sentencia con fecha 20 de julio de 2022, el presente recurso ha sido deducido dentro del plazo contemplado en el artículo 479 inciso primero del Código del Trabajo.

Pide tener por interpuesto el recurso de nulidad y que, previa tramitación de rigor, se acoja el mismo por la causal de nulidad invocada, anulando parcialmente la sentencia recurrida, por aplicación de la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por haber sido pronunciada con manifiesta infracción de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y, conforme al mérito de las probanzas rendidas en el juicio, se dicte una sentencia de reemplazo que, aplicando acertadamente las reglas de la sana crítica, acoja lo demandado por lucro cesante y viáticos demandados; en subsidio, que se invalide la sentencia definitiva parcialmente por aplicación de la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, vale decir, por haber sido dictada con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo y que, como una consecuencia de lo anterior, se dicte una sentencia de reemplazo que disponga que los contratos de trabajo de las actoras tenían una duración hasta el término de la alerta sanitaria y se conceda lo demandado por lucro cesante, todo con expresa condenación en costas de la etapa declarativa y costas del recurso.



CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el recurso de nulidad es un medio de impugnación extraordinario y de derecho estricto, de interpretación restrictiva, razón por la cual debe ajustarse rigurosamente a la normativa que lo regula, por lo que su procedencia está limitada, en primer término, por la naturaleza de las resoluciones impugnables; en segundo lugar, por las causales que lo hacen procedente, las que están expresamente establecidas en la ley y, además, por las condiciones que debe cumplir el libelo de su formalización, en especial, la necesidad de fundamentación, de contener peticiones concretas y el expreso señalamiento de la forma en que se interponen sus causales si son varias las invocadas, todo lo cual está destinado a fijar el alcance de la competencia entregada al tribunal superior para conocer y resolver el asunto sometido a su conocimiento. En efecto, evidencia, por un lado, la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las causales previstas en los artículos 477 y 478 del Código del ramo, en atención al fin perseguido por ellas, por una parte, asegurar el respeto a la garantías y derechos fundamentales o bien conseguir sentencias ajustadas a la ley, situación que sin duda determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y, como contrapartida, impone al recurrente la carga procesal de precisar con certeza los fundamentos de aquéllas causales de invalidación que invoca, como asimismo, la necesidad de precisar de manera clara y pormenorizada la forma en que los presuntos vicios que denuncia han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo a fin de cumplir con la exigencia de trascendencia establecida en la ley, así como las peticiones concretas que formula al tribunal, teniendo especial cuidado en formular



esas pretensiones con consistencia lógica entre la identidad o naturaleza de la causal de invalidación hecha valer, con los fundamentos en que se asila y con el mérito del proceso, a sabiendas además que, aun concurrente el vicio que se censura, no producen la invalidación perseguida aquellos vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes, ni tampoco producen la pretendida nulidad aquellos vicios intrascendentes, teniendo por tales los que no han influido substancialmente en lo dispositivo del fallo.

SEGUNDO: Que, junto a lo anterior, debe tenerse presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, también le está vedado a esta Corte efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de tales límites lo que corresponde controlar cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad. Asimismo, el recurso de nulidad es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación y argumentación, de forma que debe ser compatible con la causal invocada, lo que resulta indispensable en su formulación toda vez que aquello es lo que otorga y define la competencia del Tribunal Superior para conocer la controversia, el cual no puede acogerlo por



motivos distintos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo, y, al respecto, justamente por ello el inciso final del artículo 478 del mismo cuerpo legal impone al recurrente, si el recurso se fundare en distintas causales, la obligación de señalar si se invocan conjunta o subsidiariamente.

TERCERO: Que, en relación a la causal de nulidad absoluta que se contempla en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, la misma otorga competencia a la Corte para dilucidar si el sentenciador del grado aplicó, con adecuación jurídica, las normas reguladoras de la prueba y si en el razonamiento utilizado para valorar se respetaron los principios limitativos propios del sistema de sana crítica, esto es, entre la lógica formal que gobierna el recto razonamiento humano, los principios científicamente afianzados y las máximas de la experiencia que el juez adquiere con el devenir de su labor. En el evento que tal causal sea acogida lleva necesariamente a la modificación de los hechos tenidos por acreditados en el fallo recurrido, lo que es consecuencia directa de revalorar y recalificar los hechos, para luego aplicar acertadamente las normas jurídicas y principios valorativos.

CUARTO: Que, en el caso concreto, la causal principal invocada como fundamento del presente recurso de nulidad, esto es, la hipótesis absoluta de nulidad de contenida en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo se relaciona esencialmente a la estructura sustancial de la sentencia y está dirigida a proteger la garantía de razonabilidad de la misma, especialmente, en su determinación fáctica, en la medida que, exigiendo la ley valoración acorde a las reglas de la sana crítica, ella no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los



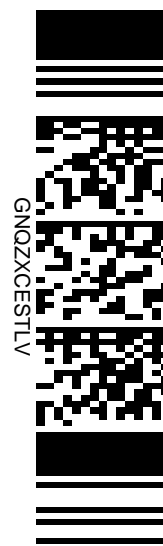
conocimientos científicos y técnicos. De esta forma, la motivación de la decisión importa *“la justificación que el juez debe realizar para acreditar o mostrar la concurrencia de unas razones que hagan aceptable desde el punto de vista jurídico una decisión tomada para resolver un determinado conflicto”* (Colomer Hernández, Ignacio, La motivación de las sentencias: sus exigencias constitucionales y legales. Edición Tirant lo Blanch, Valencia, p. 35.), tarea que implica *“explicitar, con la forma de una argumentación justificativa, el razonamiento que permite atribuir una eficacia determinada a cada medio de prueba y que, sobre esta base, fundamenta la elección a favor de la hipótesis sobre el hecho de que, con las pruebas disponibles, tiene un grado de confirmación lógica más elevado”* (Taruffo, Michele, La prueba de los hechos, Editorial Trotta, Traducción Jordi Ferrer Beltrán, Madrid, España, 2002, p. 436.). Por otro, el principio de completitud de la fundamentación (Maturana Baeza, Javier, Sana Crítica, Un sistema de valoración racional de la prueba, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, 2014, pp. 342-349.), incluye que debe motivarse toda la prueba, así como todo el razonamiento probatorio efectuado en base a ella, sólo puede ser excluido de la fundamentación aquello que no debe ser probado, como ocurre con los hechos notorios, los no controvertidos o los admitidos por las partes. Ello conlleva, un segundo aspecto, que implica abarcar toda la prueba practicada, incluso la desestimada, abordando tanto los hechos principales como los secundarios.

QUINTO: Que, en otros términos, la causal contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo permite controlar la sujeción del razonamiento del sentenciador a las señaladas reglas de la sana crítica, incluso aún más, no



cualquier apartamiento de tales reglas sino, como lo refiere la propia hipótesis en estudio, solo en caso de una infracción manifiesta a alguno de sus principios. Si bien un sistema de sana crítica se caracteriza por la inexistencia de reglas legales tendientes a regular el valor probatorio que el juez asigne a los medios de prueba, paralelamente tal libertad impone al sentenciador la obligación de debida fundamentación de la decisión, haciendo explícitas las razones que la motivan, las que necesariamente deben respetar la lógica formal (en cuanto a reglas del razonamiento), las máximas de la experiencia y los principios científicamente afianzados, efectuando, de esta forma, un control de motivación de la decisión jurisdiccional que exige una fundamentación completa y suficiente sobre la determinación de los hechos.

SEXTO: Que, el control de la sentencia por defectos vinculados a la fundamentación del establecimiento de los hechos procede en tres casos: i.- cuando existe una ausencia de fundamentación; ii.- cuando la motivación es incompleta o, iii.- cuando ésta es simplemente defectuosa. Existe ausencia de motivación cuando en la sentencia se omite dar razones que justifiquen la determinación de los hechos, lo que puede ocurrir cuando existe una simple relación de medios de prueba o exposición de los mismos; cuando en lugar de señalar las razones o fundamentos que justifican la determinación de los hechos, la sentencia se limita a exponer o reproducir el proceso mental que llevó al sentenciador a tener por probado o no un hecho o bien, cuando derechamente se llega a una decisión omitiendo todo análisis de hechos y circunstancias. La motivación incompleta se da cuando existiendo fundamentación de la determinación de los hechos, se omite justificar la valoración de la prueba y/o singularizar el



criterio de inferencia utilizado en el razonamiento probatorio. Finalmente, existe valoración defectuosa cuando existen fundamentos ininteligibles, incomprensibles, incoherentes, contradictorios o derechamente ilógicos, de forma tal que si la motivación de la sentencia carece de claridad no resulta posible comprender la justificación que la fundamentación aporta a la determinación de los hechos. Este último aspecto, la contradicción de los principios de la lógica (no contradicción, identidad, tercero excluido y razón suficiente), único aspecto que se analizara en la presente decisión dado el vicio alegado, se vincula justamente a uno de los aspectos centrales que gobiernan un sistema de la sana crítica, la cual, conforme lo ha sostenido nuestro máximo tribunal "pretende distinguir entre los razonamientos correctos de aquellos que no lo son, en cuyas proposiciones debe existir una vinculación racional, a las que se le denomina: implicación, equivalencia, consistencia e independencia". "La lógica formal origina las leyes: a) De la identidad, que pretende significar que, si una proposición es verdadera, siempre será verdadera. La identidad de la persona o cosa es la misma que se supone; b) De la falta de contradicción, según la cual una proposición no puede ser verdadera y falsa al mismo tiempo. Dos juicios contrapuestos o contradictorios se neutralizan o destruyen entre sí. Dos juicios contradictorios no pueden ser simultáneamente válidos y que, por lo tanto, basta con reconocer la validez de uno de ellos para poder negar formalmente la del otro; c) De tercero excluido, en que una proposición no puede ser verdadera o falsa al mismo tiempo. Dos juicios contradictorios no pueden ser simultáneamente falsos y que, basta con reconocer la falsedad de uno de ellos para poder afirmar formalmente la validez del otro. Se presenta en los casos en dónde un juicio



de valor es verdadero y el otro es falso; y d) De la razón suficiente (para quienes no la consideran como parte integrante de la teoría de la demostración), cuya implicancia contempla que cualquier afirmación o proposición que acredite la existencia o no de un hecho tiene que estar fundada o probada, pues las cosas existen y son conocidas por una causa capaz de justificar su existencia" (E. Corte Suprema, rol 9145-2009, sentencia 15 mayo de 2012).

SÉPTIMO: Que, en el caso del presente recurso de nulidad, se observa una alegación genérica en relación a la infracción a la lógica y las máximas de la experiencia que sustenta la causal principal invocada. En relación a los principios de la lógica formal, en cuanto leyes que regulan el razonamiento humano, se hace una referencia al principio de razón suficiente, el cual se menciona y se determina, en esencial, su contenido y significación, pero no se desarrolla en la fundamentación del medio de impugnación deducido la forma en que se infringe el mismo, ni tampoco se explica cuales conclusiones y/o hechos fijados por el juez del grado para fundar su decisión no encontrarían sustento o apoyo en la prueba rendida y la forma en que tal infracción afecta lo decisorio. En efecto, se menciona que el juez "no valoró correctamente la principal prueba, la documental, contratos y anexos", pero dicha crítica, de la forma en que está sustentada, más bien dice relación a una discrepancia en relación a si el contrato es de plazo fijo o un contrato por obra o faena, cuestión que no es de hecho, sino que de derecho y, por tanto ajena a la hipótesis recursiva que se analiza. Lo mismo ocurre al sustentarse la causal en la supuesta "Omisión de la aplicación del principio Pro operario y la regla de aplicación de la norma más Favorable", en atención a que ello nuevamente no dice relación con el



proceso racional de establecimiento del contenido fáctico que el sentenciador del grado debe determinar en base a la prueba rendida en el juicio y conforme a los principios que regulan el sistema racional de prueba que rige en el proceso laboral, sino que ello configura una cuestión de derecho impugnabile por la causal genérica que contiene nuestro Código del Trabajo en el artículo 477 segunda parte, lo cual también escapa al ámbito específico de control de la causal principal invocada. Lo mismo puede observarse respecto de los restantes acápite que el recurrente sostiene en su medio recursivo como configurativos de la hipótesis relativa de nulidad alegada como principal, dado que ni la eventual contradicción en la determinación de la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo de las actoras de autos -a plazo o por obra o faena- ni el rechazo a indemnizar los viáticos demandados por doña Perla Ossandón configuran la causal en análisis. En relación a este último aspecto -los viáticos referidos- la alegación de la existencia de indicios para sostener su existencia y a partir de ello denunciar el error a las reglas de la sana crítica y que corresponde a uno de los sustentos argumentativos de la causal analizada, no dice relación con la hipótesis recursiva en cuestión, dado que ello es más bien un problema de valoración suficiente que debe hacer el sentenciador del grado y del grado de convicción que la prueba rendida debe producir en base a las reglas de la sana crítica, de forma que la suficiencia o insuficiencia probatoria que el juez del fondo le conceda a una fuente probatoria no es, en si misma impugnabile por la causal de nulidad absoluta que se analiza, salvo que exista una infracción evidente de las reglas que limitan la sana crítica como sistema racional de prueba, lo que en el caso concreto no ocurre.



OCTAVO: Que, sin perjuicio de lo razonado en forma precedente, tampoco se observa la infracción que se denuncia en relación al principio de razón suficiente, por cuanto el sentenciador del grado explica y detalla en los considerandos sexto a décimo cuarto, que elementos o fuentes probatorias agregadas al proceso valoró para acreditar o desacreditar los hechos objeto de la controversia, incluyendo las motivaciones para valorar negativamente aquellos que estimó que no guardaban relación con el asunto objeto de la litis, todo lo cual justificó y razonó.

NOVENO: Que, en relación a la causal en análisis, no es posible sostener en forma genérica la infracción de las máximas de la experiencia como suficiente cumplimiento de la exigencia de fundamentación del recurso de nulidad, toda vez que tal obligación, dado el carácter extraordinario del medio de impugnación, importa el deber de identificar la máxima de experiencia que supuestamente fue infringida por el sentenciador o que se encuentra indebidamente construida y, a partir de ello, analizar y exponer cómo ella incide en el razonamiento erróneo del juez al momento de la fijación de los hechos y de la valoración, positiva o negativa, de los medios de prueba. La alegación genérica de una máxima de experiencia, sin el cumplimiento de las exigencias anotadas, importa en definitiva que esta Corte debería entrar a efectuar un análisis que le permita identificar dicha máxima de experiencia y, con ello, determinar su correcta o inadecuada construcción y la forma en que ello incide en el proceso racional de valoración, labor que, dada la obligación constitucional de imparcialidad, no puede realizar.

DÉCIMO: Que, de lo analizado en las motivaciones precedentes, resulta forzoso concluir que el motivo de nulidad deducido como causal principal no se configura,



debiendo rechazarse el referido motivo de invalidación formal en los diversos aspectos concretos que el recurrente afirma se configuran en el caso concreto.

UNDÉCIMO: Que, en subsidio de la causal principal, se aduce la concurrencia de la causal genérica de nulidad contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia hubiere sido dictada con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la referida hipótesis recursiva supone la revisión del juzgamiento jurídico, esto es, del juicio de derecho contenido en la sentencia desde que tiene por objeto consignar fallos ajustados a la ley, restringiéndose, como se ve, exclusivamente al error legal en las disposiciones que resuelven la controversia y son fundamento de la decisión jurisdiccional, lo cual presupone que los hechos de la controversia se encuentran debidamente establecidos y son inamovibles. De ello que resulte útil explicitar que la causal del artículo 477 del Código Laboral concierne en forma privativa a la revisión del juzgamiento jurídico, esto es, al juicio de derecho contenido en la sentencia, tarea que implica un examen de lo resuelto en la sentencia con la ley que regula el caso y la referida causal opera sobre diversas conjeturas, a saber: a) Contravención formal del texto de la ley, lo que acontece cuando se produce una manifiesta transgresión de la norma, lo que supone su falta de acatamiento; b) Falta de aplicación, lo que sucede cuando el juzgador deja de aplicar una ley no obstante que es llamada a resolver el asunto; c) Aplicación indebida, se verifica cuando la ley es aplicada a un caso para el que no ha sido prevista y, d) Interpretación y aplicación errónea, que puede acontecer cuando se sitúa a la ley en un sentido o significado distinto del que corresponde, es decir, no se la



entiende; o bien cuando le es atribuido un alcance o finalidad diferente del que se busca a través de ella.

DUODÉCIMO: Que, en el caso concreto, se afirma por el recurrente la configuración de la causal subsidiaria en la infracción de artículo 159 número 4° del Código del Trabajo y del artículo 10 del Código Sanitario, toda vez que el juez del grado habría concluido *"que los contratos de doña Perla Ossandón y Maritza Delgado eran da (sic) plazo indefinido, y contradictoriamente dejando el contrato de trabajo de Diana Farias como de Obra.- sin contraponerlo con lo preceptuado en el artículo 10 del Código Sanitario, y que ante dicha colisión, prevaleciendo esta última disposición acorde con el principio de especialidad"*. Esta infracción denunciada, conforme se sostiene en el recurso, se genera desde que el sentenciador del grado *"... por un lado, aplica el artículo 159 numeral 4 inciso final del Código del Trabajo, a una situación que debía entenderse con la norma e interpretación correcta del artículo 10 del Código Sanitario, al no considerarlo que colisiona con el citado artículo 159, lo que llevaría en definitiva a no aplicar esta norma del estatuto laboral a la situación de los demandantes de autos. Y Primando lo establecido en los contratos y los anexos en cuanto que el término de la relación laboral correspondía al término de la alerta sanitaria"*.

DÉCIMO TERCERO: Que, para analizar lo sostenido por el recurrente debe tenerse en consideración que el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo regula el contrato de plazo fijo, estableciendo que el contrato de trabajo termina por *"Vencimiento del plazo convenido en el contrato"*, disponiendo, a fin de evitar la precarización e inestabilidad laboral que *"la duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año"*, para luego, buscando la formalización de



la relación laboral, disponer que: "El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida". El artículo 10 del Código Sanitario, dispone en su inciso primero: "Para el cumplimiento de campañas sanitarias o en casos de emergencia, el Servicio Nacional de Salud podrá contratar, por períodos transitorios, personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, con cargo a campañas sanitarias o imprevistos, según corresponda. Estas contrataciones se harán directamente por dicho Servicio, sin necesidad de cumplir otros requisitos que los señalados en ese cuerpo legal", es decir, autoriza al Servicio de Salud, en las hipótesis señaladas, a celebrar contratos de trabajo directamente, sin aplicar las reglas generales de ingreso a la administración pública y las formas de vinculación estatutaria que ella implica. Por su parte, el inciso segundo de la misma disposición, justamente en relación a los contratos de trabajo, establece: "El personal así contratado cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera que sea la duración de éste".

DÉCIMO CUARTO: Que, de las disposiciones referidas en la motivación precedente, más que disposiciones en contradicción, es posible concluir su carácter complementario, dado que los contratos de trabajo a que se refiere el artículo 10 del Código del Trabajo corresponderían a contratos de plazo fijo, de ahí que el personal contratado cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, plazo que no podría ser mayor de un año, dado que ello va en contra de lo que dispone el



artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, de forma tal que la frase "cualquiera que sea la duración de éste" debe entenderse tácitamente derogada o más bien, modelado, por el límite máximo que nuestra legislación laboral establece a los contratos de plazo fijo. En ese entendido, si el trabajador contratado por vía del artículo 10 del Código Sanitario es nuevamente contratado, conforme las situaciones o hipótesis que regula la segunda parte del N° 4 del artículo 159, el contrato se transforma en definitivo. Dicha forma de entender las disposiciones permite mantener la prevalencia de la legislación laboral y velar por la estabilidad del empleo y resulta coherente a lo que dispone el artículo 1° inciso 3° del Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO: Que, sin perjuicio de lo expuesto en la motivación precedente, en orden a que las disposiciones que el recurrente sostiene infringidas no son incompatibles una con la otra, sino más bien, complementarias en el sentido analizado, debe tenerse en consideración, para efectos del presente recurso y la causal invocada, que las normas que el actor de nulidad afirma infringidas son el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo y el artículo 10 del Código Sanitario, pero su teoría del caso es que los contratos de trabajo de las actoras corresponden a aquellos calificables de "obra o faena" a que se refiere el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, de forma que, en su tesis, la infracción de ley que tendría influencia sustancial en lo dispositivo correspondería a la infracción de ley materializada en no haber aplicado esta última disposición legal y no aquellas que alega infringidas en su recurso, de forma tal que, tal yerro al identificar la norma infringida debe llevar necesariamente al rechazo del recurso de nulidad intentado por falta de fundamentación exigida por la ley.



DÉCIMO SEXTO: Que de lo que acaba de exponerse y analizarse resulta forzoso concluir la imposibilidad de acoger el recurso de nulidad interpuesto por la causal subsidiaria.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 459, 474, 477, 478, 479 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Juan Pablo Guiñez LLambias, en contra de la sentencia de fecha veinte de julio de dos mil veintidós, dictada por doña Karen Andrea Alfaro López, Jueza Titular, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y devuélvase vía interconexión.

Redacción del abogado integrante, señor Enrique Labarca Cortés.

Rol N° 274-2022 Laboral.



Pronunciado por la Sala Extraordinaria de la Corte de Apelaciones de La Serena integrada por Ministro Presidente Sergio Javier Troncoso E., Ministro Felipe Andres Pulgar B. y Abogado Integrante Enrique Alfonso Labarca C. La Serena, diecinueve de diciembre de dos mil veintidós.

En La Serena, a diecinueve de diciembre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.