

Chillán, diecinueve de junio de dos mil veintitrés.

VISTOS:

En estos autos **RIT O-42-2022, RUC 22-4-0383227-1** del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, caratulados “Zenteno con Secretaria Regional Ministerial de Salud”, por sentencia de veinticuatro de marzo pasado, la jueza titular de dicho tribunal, doña María Alejandra Ceroni Valenzuela declaró: “I. Que, se rechaza, la demanda por nulidad de despido y despido improcedente e injustificado interpuesta por Danilo Otárola Arteaga, Belén Navarro Pellet, Victoria Zenteno Campos, Stephanie Bustos Torres, Dennise Pacheco Gutiérrez, Ivonne Muñoz Ramírez, Yesenea Verónica Victoriano Medina, en contra del Fisco de Chile-secretaria regional ministerial de salud, Región de Ñuble, servicio público, representada para estos efectos por el abogado procurador fiscal del Consejo de defensa del Estado doña MARIELLA DENTONE SALGADO. II.- Que, SE ACOGE, la demanda por cobro de prestaciones interpuesta por Danilo Otárola Arteaga, Belén Navarro Pellet, Victoria Zenteno Campos, Stephanie Bustos Torres, Dennise Pacheco Gutiérrez, Ivonne Muñoz Ramírez, Yesenea Verónica Victoriano Medina, en contra del Fisco de Chile-secretaria regional ministerial de salud, Región de Ñuble, servicio público, representada para estos efectos por el abogado procurador fiscal del Consejo de defensa del Estado doña MARIELLA DENTONE SALGADO Debiendo la demandada pagar las siguientes prestaciones:

DANILO OTÁROLA ARTEAGA.

- 1.- La suma de \$817.107.- correspondiente a feriado legal y proporcional.
- 2.- La suma de \$2.066.440 por el pago de 336 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

VICTORIA ZENTENO CAMPOS.

- 1.- La suma de \$1.904.000.- correspondiente a feriado legal y proporcional.
- 2.- La suma de \$4.233.708.- por el pago de 324 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

STEPHANIE BUSTOS TORRES.

- 1.- La suma de \$1.792.000.- por feriado legal y proporcional.



2.- La suma de \$4.299.043.- por 329 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

DENNISE PACHECO GUTIÉRREZ.

1.- La suma de \$1.680.000.- por feriado legal y proporcional.

2.- La suma de \$4.050.770.- por 310 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

IVONNE MUÑOZ RAMÍREZ.

1.- La suma de \$1.736.000.- por feriado legal y proporcional.

2.- La suma de \$4.259.842.- por 326 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

BELÉN NAVARRO PELLET:

1.- La suma de \$790.749.- por feriado legal y proporcional.

2.- La suma de \$2.091.000.- por 340 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

YESENEA VERONICA VICTORIANO MEDINA.

1.- La suma de \$448.091.- por feriado legal y proporcional.

2.- La suma de \$1.623.600.- por 264 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

II.- Que la demandada deberá enterar las cotizaciones previsionales y de salud adeudas por las horas extraordinarios impagada durante la relación laboral.

III.- Que las sumas ordenadas pagar se reajustarán en la forma legal.

IV.- Que no se condena en costas por no resultar totalmente vencido..”

En contra de esta sentencia, la parte demandante dedujo recurso de nulidad, fundado en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo.

La demandada recurrió de nulidad contra la referida sentencia, invocando la causal prevista en la letra b) del artículo 478 y en subsidio la causal del artículo 477 del Código del Trabajo.

Declarados admisibles los recursos, con fecha cinco de junio pasado se procedió a la vista de la causa, oportunidad en que alegaron los representantes de las partes.



CONSIDERANDO:

I.- En cuanto al recurso interpuesto por don Patricio Muñoz Martínez en representación de la parte demandante.

Primero: Que, se plantea como causal de nulidad la establecida en el artículo 477, en relación a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo al no condenar a la parte demandada a la sanción de nulidad del despido, toda vez que por una parte se dejó en claro en juicio que todas las demandantes, en su oportunidad, devengaron gran cantidad de horas extras, las cuales no se pagaron, así como tampoco se pagaron sus cotizaciones previsionales y por otra parte condenó a la demandada al pago de las cotizaciones previsionales y de salud adeudadas por las horas extraordinaria impagas durante la relación laboral. En efecto, la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo es bastante clara, en el sentido de indicar que “Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo” motivo por el cual al haberse acreditado en juicio la deuda de horas extras que tenía el demandado con las demandantes, (horas extras que por cierto son imponibles) es claro que ellas debieron ser pagadas y al haberse generado durante la vigencia de la relación laboral, el pago de sus cotizaciones es ineludible, motivo por el cual al momento del despido el empleador no efectuó el integro pago de estas cotizaciones.

En el caso de autos, era totalmente pertinente que se condenara a la parte demandada a la sanción del artículo 162 del Código del trabajo, porque no se enteraron la totalidad de las cotizaciones previsionales, las cuales fueron devengadas durante la vigencia de la relación laboral y tal como ya se indicó la relación laboral no se declaró en la sentencia.

Finalmente indica que la sentencia si bien declaró que se adeudaban horas extras a todas las demandantes condenó a la demandada a enterar las cotizaciones previsionales y de salud adeudadas por horas extras impagas durante la relación laboral, a pesar de lo anterior no condeno a la demandada a la sanción de nulidad del despido indicada en el artículo 162 del Código del Trabajo. La ley es clara que “Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas



cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo” todo lo cual se demostró en el caso de autos, motivo por el cual es totalmente pertinente que se acceda a declarar que el despido del cual han sido víctima todas las demandantes es nulo.

Segundo: Que la sentenciadora, en el considerando Décimo segundo indica que respecto de la acción de nulidad de despido fundada en que de conformidad a lo dispuesto en los incisos 5° y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo, si el empleador no hubiere efectuado el pago íntegro de las cotizaciones previsionales de un trabajador al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, sino hasta su convalidación, mediante el pago de las cotizaciones morosas. Esta será rechazada conforme a la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, en relación con la aplicación de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se ha considerado que se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

Tercero: Que si bien es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de prestaciones adeudadas por concepto de horas extraordinarias adeudadas a los actores, es de naturaleza declarativa, y que la regla general en esta materia es la procedencia de la sanción de la nulidad del despido en el caso de constatarse el hecho de no encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral reconocida por el fallo de base, pero en el caso sublite se verifica una particularidad. En efecto, dicha conclusión varía cuando se trata, en su origen, de contratos celebrados por órganos de la Administración del Estado, pues, a juicio de esta Corte, en tales casos, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en



principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Cuarto: Que por otro lado, la aplicación en estos casos de la sanción referida, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la existencia de horas extraordinarias se establece con un órgano de la Administración del Estado.

Quinto: Que de esta manera, la correcta exégesis de las normas en comento, analizadas en forma lógica y concordante, derivan en la conclusión de que la sanción de nulidad del despido no resulta procedente.

Que, por lo antes expuesto, se estima que no ha existido por parte del sentenciador la infracción al artículo 162 del Código del Trabajo, por cuanto éste, a los hechos acreditados les aplicó correctamente el derecho.

II.- En cuanto al recurso de nulidad deducido por la abogada de la parte demandada doña Mariella Dentone Salgado en representación de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Ñuble:

Sexto: Que la parte demandada plantea como causales de nulidad, las establecidas en los artículo 478 N° b) y 477 del Código del Trabajo.

Expone respecto de **la primera causal** que en relación con el pago de horas extras sostiene que se vulneraron las reglas de apreciación de la prueba conforme a la sana crítica, porque no es efectivo lo que se indica en la sentencia recurrida en cuanto a que los demandantes trabajaban más de 45 horas a la semana, ni que ello sea concordante con el registro de asistencia incorporado en el juicio. Para la decisión racional del tribunal, resulta fundamental que éste se



apegue a las reglas de la sana crítica, puesto que ello le da sustento y coherencia a lo que se resuelve, de acuerdo con lo que las partes han aportado probatoriamente, alejando el fallo de la voluntad o apreciación arbitraria del tribunal, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, que le impone al tribunal el razonamiento propio de la decisión justa. En la sentencia recurrida se han infringido el principio lógico de la razón suficiente.

Agrega que la infracción del principio lógico de la razón suficiente se produce cuando en la sentencia definitiva se establece un hecho como verdadero o existente, sin que exista prueba suficiente para que sea así establecido, conduciendo la prueba rendida, por el contrario, a una conclusión fáctica diversa a la establecida en la sentencia impugnada. En el caso concreto, la sentencia tuvo por establecido que los demandantes trabajaban más de 45 horas a la semana, y que ello era concordante con el registro de asistencia incorporado en el juicio. Sin embargo, todos los demandantes cumplían una jornada laboral bajo la modalidad “cuarto turno”, lo que está establecido expresamente en sus contratos de trabajo, que fueron incorporados en la audiencia de juicio, y fue, además, confirmado a través de la prueba de absolución de posiciones, reconociendo tres de los actores (Stephanie Bustos Torres; Dennise Pacheco Gutiérrez; y Victoria Zenteno Campos) que efectivamente trabajaban en esta especial modalidad.

Indica que se trata ésta de una jornada extraordinaria, que implica tener dos jornadas de trabajo seguidas y dos libres, (2x2), desempeñándose en una semana por 48 horas laborales para, en la siguiente, desempeñarse por 36 horas laborales y así, alternada y sucesivamente durante el mes, cumpliendo un total de 168 horas trabajadas mensuales, total que es menor a aquél que cumplen trabajadores con jornada completa ordinaria. El registro de asistencia de los demandantes establece, justamente, el sistema antedicho. No es efectivo entonces que los demandantes trabajaban siempre más de 45 horas a la semana, pues el número de horas semanales alternaba, en la forma que ha quedado dicha, e incluso la sumatoria de las horas trabajadas está por debajo del normal de horas que cumplen los trabajadores con jornada completa ordinaria. Esto, además, está en concordancia con lo establecido en los contratos de los demandantes.



En el caso de autos claramente existe prueba que conduce a una conclusión fáctica diversa a la establecida en la sentencia impugnada, lo que sumado al apercibimiento legal solicitado debió llevar a concluir la improcedencia del pago de horas extras. El principio de la razón suficiente exige que toda determinación en la valoración de la prueba sea justificada y en el caso de la sentencia que se recurre, por los motivos expuestos, la apreciación y valoración de la prueba ha sido incompleta, conduciendo la prueba rendida, claramente, a una conclusión fáctica diversa a la establecida en la sentencia que se recurre. Tal falta de razón constituye evidentemente una infracción al principio lógico de la razón suficiente.

Agrega que se vulnera también el principio de la razón suficiente al fijarse en la sentencia un quantum indemnizatorio, por concepto de horas extras, sin un fundamento racional. Las sumas ordenadas pagar no aparecen respaldadas por algún cálculo que permita entender la manera en que se arriba a ellas, ni menos se aprecian sustentadas en algún medio de prueba. En otras palabras, se condena a su parte a determinadas sumas de dinero sin expresarse en la sentencia cuál ha sido la base de cálculo para llegar a dichos montos, siendo aparente que el sentenciador simplemente accede a las pretensiones de la demanda, en la que tampoco se expresa cual ha sido la base de cálculo para sus peticiones.

En cuanto a la causal **segunda causal** del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, la infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en lo que se refiere a la condena por horas extraordinarias contenida en la sentencia impugnada.

Indica que en relación con la falta de fundamento de la sentencia para condenar al pago de horas extraordinarias, se remite en lo pertinente a lo indicado a propósito de la primera causal de nulidad expuesta anteriormente. De ello se desprende que, para condenar al pago de horas extraordinarias, el Tribunal dio aplicación al artículo 30 del Código del Trabajo, pero sin tener en consideración los principios y reglas a los que debe someterse un organismo de la administración del Estado para estos efectos y que impedían acoger la demanda



por este concepto, aun cuando la contratación de los demandantes se hubiese verificado, de forma excepcionalísima, conforme al Código del Trabajo. Como ha quedado dicho, los actores cumplían un tipo de jornada extraordinaria denominada “Cuarto Turno”, cuyas características han sido ya descritas en capítulos previos de este libelo. Además, la contratación de los demandantes por la SEREMI de Salud de Ñuble se produjo, de forma excepcionalísima, conforme al Código del Trabajo, según autoriza el artículo 10 del Código Sanitario en relación con el Decreto Supremo N° 4 del 05 de febrero de 2020, del Ministerio de Salud, que decretó estado de alerta sanitaria en todo el país por el período que indica, incluyendo sus respectivas prórrogas. Sin embargo, no debe perderse de vista que, a pesar de ello, el empleador SEREMI de Salud de Ñuble sigue siendo un organismo de la administración del Estado, cuya actuación debe estar orientada no solo al buen desempeño de la función pública sino que también al correcto uso de los recursos públicos. En tales circunstancias no es posible dar aplicación lisa y llana a la normativa del Código del Trabajo, pensada y estructurada sobre la base de un empleador privado, sin tener en consideración las particularidades, los principios y las reglas que por mandato constitucional y legal están obligados a observar los organismos de la administración del Estado, incluso cuando actúan en calidad de empleador conforme al Código del Trabajo.

Agrega que en el considerando octavo de la sentencia recurrida concluye que la contratación de los actores, se debe una situación excepción producida por la pandemia Covid, que se aleja a las condiciones general de contratación, lo que en este caso en particular conlleva a concluir que la naturaleza de la contratación en el presente caso es a plazo y no de naturaleza indefinida, lo que hace para el caso de todos los demandantes, justificado el despido, independiente de la causal invocada para ello, por expresa disposición del artículo 10 inciso final del Código Sanitario. Sin embargo, la sentencia abandona, inesperadamente, este acertado raciocinio, al considerar otros aspectos de lo demandado. En otras palabras, en este punto, el sentenciador se desentiende del hecho de que la regulación de las horas extraordinarias contenida en el Código del Trabajo está pensada y estructurada sobre la base de un empleador privado, sin tener en consideración



las particularidades, los principios y las reglas que por mandato constitucional y legal están obligados a observar los organismos de la administración del Estado, incluso cuando actúan en calidad de empleador conforme al Código del Trabajo. Lo cierto es que aquella regulación contemplada en el Código del Trabajo no puede aplicarse de la forma en que lo hizo la sentencia impugnada de nulidad, por cuanto existe normativa constitucional y legal que lo impide y que ha sido infringida por la sentencia con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo.

En este sentido debemos partir de la base que los órganos del Estado desempeñan sus funciones de acuerdo a lo que se denomina como Legalidad Dual, en que, por una parte, están las normas que fijan qué es lo que el órgano debe hacer y cómo hacerlo (legalidad competencial) y, por la otra, están las normas que destinan los recursos financieros para llevar a cabo las funciones encomendadas (legalidad presupuestaria), de modo que el juzgamiento del actuar del órgano de la administración del Estado nunca podrá hacerse sin tener presente esta dualidad a que hacemos referencia. Para ello, y en relación con lo previsto en los artículos 1º de las Leyes de Presupuesto para los años 2021 y 20225, en la partida y glosa correspondiente, es preciso considerar el inciso 2º del artículo 4 del D.L. N° 1263, sobre Administración Financiera del Estado, el cual establece y consagra el denominado principio de legalidad del gasto, al disponer que “Todos los ingresos que perciba el Estado deberán reflejarse en un presupuesto que se denominará del Sector Público, sin perjuicio de mantener su carácter regional, sectorial o institucional. Además, todos los gastos del Estado deberán estar contemplados en el presupuesto del Sector Público”. Lo anterior, significa que no puede haber erogación o gasto público sin habilitación legal previa (Ley Anual de Presupuestos) y que no se puede efectuar cualquier tipo de desembolso, ya que los únicos válidamente ejecutables son aquellos descritos en la tipología del clasificador presupuestario respectivo. Pero también debe tenerse presente el inciso 3º del artículo 9º del mismo D.L. N° 1263, conforme al cual “En los presupuestos de los servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575 se deberán explicitar las dotaciones o autorizaciones máximas relativas a personal. Para estos efectos, las dotaciones máximas de personal que se fijan



incluirán al personal de planta, a contrata, contratado a honorarios asimilado a grado y a jornal en aquellos servicios cuyas leyes contemplen esta calidad”. Lo anterior significa para el caso concreto específicamente que, en el caso de la SEREMI de Salud de Ñuble, debe existir una disponibilidad presupuestaria en la Ley de Presupuestos del sector público, que faculte al organismo para el pago de horas extraordinarias que eventualmente se ordene o autorice desempeñar al personal contratado en base al Código del Trabajo, de conformidad al artículo 10 del Código Sanitario. Aquella legalidad dual a la que hacíamos referencia (competencial y presupuestaria), determina que la instrucción u orden de desempeñar horas extraordinarias para el personal contratado en base al Código del Trabajo, de conformidad al artículo 10 del Código Sanitario, no responde a una decisión que el Jefe Superior del organismo pueda adoptar libremente, como podría ocurrir en el sector o la empresa privada, sino que tiene que necesariamente ajustarse a lo que la Ley le autoriza para tales efectos, y además ceñirse de manera estricta a las respectivas partidas aprobadas en la Ley de Presupuesto, las cuales condicionan el monto total del recurso financiero que puede destinarse para los efectos de cursar el posterior pago de aquellas horas extraordinarias que se pretenda instruir.

Luego, en dicho contexto ocurre que, tal como se dijo, en el contrato de trabajo de los demandantes no establece el derecho al pago de horas extras, y tampoco se produjo prueba alguna que permitiera establecer que hubo algún tipo de instrucción en virtud de la cual la SEREMI de Salud de Ñuble le hubiese ordenado o autorizado desempeñar labores extraordinarias diferentes a la jornada establecida en el propio contrato de trabajo, condición indispensable para que en el ámbito del sector público, a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, pueda tener lugar la posibilidad de desempeñar horas extraordinarias, por la sencilla razón que para ello se requiere previamente una manifestación expresa y escriturada de voluntad del empleador SEREMI de Salud de Ñuble, en que conste no solo aquella orden o autorización para desempeñar horas extras, sino que además la partida presupuestaria con cargo a la cual estas horas extraordinarias serán pagadas, la que, a riesgo de incurrir en una obviedad, debe contar con



disponibilidad de recursos para cursar tal pago. El pretender lo contrario, esto es, que a la SEREMI de Salud de Ñuble dispuso informalmente el desempeño de horas extraordinarias y que le correspondería pagar por dichas horas extraordinarias, no solo llevaría a una compleja situación a todo el aparato público a este respecto, sino que además violentaría la supremacía Constitucional y el principio de legalidad contemplados en el artículo 6° y 7° de la Constitución Política de la República, en relación con lo dispuesto en el artículo 2 de la ley 19.880 y las demás normas legales relacionadas con el correcto uso de los recursos públicos y la administración financiera del Estado, que “comprende el conjunto de procesos administrativos que permiten la obtención de recursos y su aplicación a la concreción de los logros de los objetivos del Estado”⁶, normas que a su vez establecen que los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella y deben desarrollar sus funciones dentro de su competencia.

Finalmente indica que se ha incurrido en una infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, debido a que la sentencia impugnada ordenó el pago de horas extras en favor de los demandantes, por aplicación del artículo 30 del Código del Trabajo, sin existir pacto por escrito ni ninguna orden o autorización dictada para tales efectos por la SEREMI de Salud de Ñuble, en circunstancias que, conforme a la normativa legal y constitucional citada, para que ello sea procedente se requiere una orden formal y escriturada del organismo de la 6 Artículo 1° DL 1263/1975, sobre administración financiera del Estado.

Séptimo: Que, respecto de la primera causal interpuesta resulta necesario indicar que la finalidad de la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo es verificar que se haya cumplido con los requisitos formales que la ley exige para la formulación del juicio de hecho, es decir, que se analice la prueba incorporada y, además, el fallo contenga las razones o fundamentos en virtud de las cuales se asigna o se desestima valor probatorio a los medios aportados por las partes y se llega a las conclusiones señaladas en la parte resolutive.



Por su parte el artículo 456 del citado cuerpo legal establece que al apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, el tribunal debe expresar las razones jurídicas y simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime; y agrega que 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.

Octavo: Que, en el párrafo segundo del considerando Décimo primero se establece que: “Así se analiza las liquidaciones de remuneraciones, copia de registro de asistencia, licencias médicas, de las cuales es posible observar que efectivamente a través de los turnos realizados los demandantes trabajan más de 45 horas a la semana, lo que es declarado contestes por los testigos de los actores y las absolvente, concordante con el registro de asistencia exhibido por la demandada, por lo que accederá a esta prestación”.

Del arbitrio en estudio, se colige que la demandada discrepa de las conclusiones de la Juez de instancia en cuanto acoge parcialmente la demanda en cuanto a la existencia de horas extraordinarias adeudadas.

Noveno: Que, de la propia naturaleza del recurso de nulidad, así como de las normas que lo regulan, se desprende que la causal que se invoca supone que la infracción a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica debe ser manifiesta, es decir, evidente y notoria, posible de advertir con la sola lectura del fallo impugnado.

Y, por otro lado, el recurrente debe exponer de qué forma se infringen los principios que informan la sana crítica, explicar cómo se vulneran las leyes de la lógica formal o principios lógicos -como el de identidad, no contradicción, tercero excluido, razón suficiente y principio de causalidad- en el discurso valorativo utilizado por la jueza para arribar a una conclusión distinta a la por ella sustentada y que, en definitiva, influye en lo dispositivo de la sentencia por ir precisamente en contra de la lógica, lo que permitiría anular la sentencia.

En este sentido, el recurrente si bien enuncia como infringida la regla de la lógica, lo cierto es que en el desarrollo de sus fundamentos queda de manifiesto



que lo que reprocha son las conclusiones a que arriba la sentenciadora y los elementos probatorios en que las funda.

Décimo: Que, por lo dicho en el motivo anterior se puede afirmar que el fallo cumple con las exigencias legales de fundamentación y razonabilidad, pues en ella se realiza un proceso completo de análisis de la prueba, en que las conclusiones que se vierten permiten reproducir el razonamiento utilizado para alcanzarlas. Así las cosas, no se advierte en la sentencia recurrida que la jueza haya incurrido en la causal de nulidad que se invoca, por lo que el recurso en este extremo ha de ser desestimado.

Décimo primero: Que en cuanto a la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, resulta necesario indicar que tratándose de la causal de errónea aplicación del derecho, el punto básico en esta materia está constituido por los hechos que se han dado por establecidos en la sentencia recurrida, sin que sea procedente tratar de alterarlos por esta vía, ya que las posibilidades de revisión de esta Corte no sólo están determinadas por la naturaleza del recurso deducido sino que, de modo especial, por la causal que se haga valer y el motivo de nulidad propuesto en este caso tiene por finalidad exclusiva la de fijar el recto alcance o sentido de la ley y ello debe llevarse a cabo en torno a los hechos que han sido determinados en la sentencia que se impugna.

Décimo segundo: Que en el considerando Décimo primero ya analizado, respecto de las horas extraordinarias, la sentenciadora indica que el artículo 30 del Código define la jornada extraordinaria como aquella que “excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”, derecho respecto del cual, no le está permitido a los trabajadores renunciar y aun en el caso de pactarse, esta cláusula carece de valor. Así se analiza las liquidaciones de remuneraciones, copia de registro de asistencia, licencias médicas, de las cuales es posible observar que efectivamente a través de los turnos realizados los demandantes trabajan más de 45 horas a la semana, lo que es declarado contestes por los testigos de los actores y las absolvente, concordante con el registro de asistencia exhibido por la demandada, por lo que accederá a esta prestación. Así constatándose la existencia de horas extraordinarias, es forzoso



concluir que no se enteraron las cotizaciones previsionales y de salud en forma integrada.

Décimo tercero: Que de lo dicho en el considerado anterior aparece como hecho establecido en la causa la existencia de horas extraordinarias que no han sido pagadas por el empleador, por lo que al disponer su solución no se ha hecho sino aplicar el derecho a los hechos establecidos, razón por la cual, por si solo es suficiente para rechazar el recurso.

Décimo cuarto: Que a mayor abundamiento resulta necesario indicar que el régimen de horas extraordinarias resulta plenamente aplicable a los trabajadores demandantes, pues debemos tener en consideración que a pesar de realizar funciones públicas, como se encuentra establecido por la documental acompañada, la relación laboral se encuentra regulada por el Código del Trabajo y no por normal estatutarias, razón por la cual, no corresponde sino aplicar dicha normativa siendo improcedente la aplicación de la legislación administrativa invocada en el recurso.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **se rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Patricio Muñoz Martínez, en representación de los demandantes, en contra de la sentencia definitiva de veinticuatro de marzo pasado dictada por la jueza, doña María Alejandra Ceroni Valenzuela, en estos autos RIT O-42-2022, RUC 22-4-0383227-1, la que, en consecuencia, **no es nula**.

II.- Que, **se rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por doña Mariella Dentone Salgado en representación de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Ñuble, en contra de la sentencia definitiva de veinticuatro de marzo pasado dictada por la jueza, doña María Alejandra Ceroni Valenzuela, en estos autos RIT O-42-2022, RUC 22-4-0383227-1, la que, en consecuencia, **no es nula**.

Regístrese y notifíquese.



Redacción del Fiscal Judicial Subrogante señor Gabriel Hernández Sotomayor.

No firma la señora Farfarello, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, en razón de haber cesado en el cargo de ministra suplente.

N° 109-2023.- LABORAL.



Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Chillan integrada por Ministra Paulina Gallardo G. y Fiscal Judicial Gabriel Alonso Hernandez S. Chillan, diecinueve de junio de dos mil veintitrés.

En Chillan, a diecinueve de junio de dos mil veintitrés, 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 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>