PROCEDIMIENTO : ESPECIAL DE TUTELA.

MATERIA : DESPIDO VULNERATORIO Y OTROS.

DENUNCIANTE : YASNA ELVIRA CEBALLOS ALARCÓN.

DENUNCIADA : MINISTERIO DEL INTERIOR Y OTROS.

RUC : 19-4-0173204-K.

RIT : T-120-2019.

_____/

Antofagasta, veintidós de mayo de dos mil veinte.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que comparece doña Yasna Elvira Ceballos Alarcón, psicóloga, cédula nacional de identidad N°15.173.381-6, e interponer demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en contra de la Subsecretaría del Interior, dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, RUT N°60.501.000-8, representada legalmente por don Rodrigo Ubilla Mackenney, ambos con domicilio en palacio de la Moneda sin número, comuna de Santiago, Región Metropolitana; y en contra de la Gobernación Provincial De Antofagasta, RUT 60.511.022-3, representada legalmente por doña Katherine López Rivera, ambos con domicilio en Antofagasta, en calle Prat N° 384 tercer piso.

Con fecha 01 de agosto de 2016, ingresa a trabajar como psicóloga en la Oficina de Protección de Derechos de la Infancia y la Adolescencia, OPD Antofagasta, dependiente de la Gobernación Provincial de Antofagasta, desempeñándose en el mismo cargo hasta el 31 de diciembre de 2018.

El 31 de diciembre de 2018, de manera verbal, por Beatriz González Mena, encargada del Programa por parte

WSXGPROEXN

de la Gobernación y Paula Lavín Collante, Coordinadora de OPD, en una reunión realizada con el equipo OPD, la no continuación de su cargo,.

Las razones entregadas es que el Programa OPD Antofagasta cerraría, en virtud de la licitación, a la cual Gobernación postuló y que solo se quedarían "cerrando causas" solo cuatro personas, Paula Lavín, Coordinadora, Nathalie Contreras, Asistente Social del OPD 24 Horas y otras dos profesionales quienes fueron las contrataciones de menor tiempo en el ejercicio de funciones dentro de la OPD.

La coordinadora del programa, Paula Lavín no expreso palabra alguna, y la única que comunicó verbalmente fue la señora Beatriz.

Durante todo el periodo en que se desempeñó en dicho Programa, no tuvo ningún mecanismo de evaluación de superiores jerárquicos, sólo fueron evaluadas ella y sus compañeras con una pauta denominada "Autoevaluación" la cual tuvo que realizar todo el equipo en el mes de septiembre. Los resultados de dicha autoevaluación nunca fueron entregados a las profesionales del Programa, solo hubo comentarios de pasillo, a los cuales se aludía que "se pusieron puras buenas notas".

Desde que Beatriz González, asume como encargada del Programa en el mes de abril de 2018, constantemente manifestó que las profesionales, no contaban con las competencias, aptitudes ni la experiencia necesaria para los cargos, y que, frente a una licitación, no podrían postular con sus currículos vitae y que, de todo el equipo, solo dos personas podían trabajar en el Programa, si eran rigurosos. Lo cual se contrapone totalmente a lo

WSXGPROEXN

que sucedió en los hechos posteriores, debido que al presentar el Proyecto para el Concurso Público para licitar OPD Antofagasta, se utilizaron, por parte de la Gobernación Provincial de Antofagasta, los currículos de todas las profesionales que se desempeñaban en ese momento en dicho Programa.

Continuamente, la señora Beatriz González las colocaba a "prueba" y entregaba instrucciones técnicas respecto del Proyecto, sin conocer en profundidad el trabajo, orientaciones técnicas y objetivos del Programa OPD.

Cuando se realizaban reuniones, el tenor de las reuniones era amenazante en relación con que el equipo perdiera su fuente laboral.

En el mes de agosto, se realizó la conmemoración del Día del Niño/a, que se materializó en una actividad tipo Plaza Ciudadana, del Gobierno Presente, en la cual la señora Beatriz les señaló al equipo que era ello "una prueba", debido a que, si no resultaba, era el fin del Programa y que ella no iba a recomendar a la Gobernadora que licitara nuevamente OPD Antofagasta. El clima laboral que ya era tenso y estresante, se tornó aún peor.

Durante todo el año 2018, el clima laboral de las funcionarias de la OPD era muy tenso y estresante, debido a situaciones en las cuales no se renovaron contratos a varias funcionarias del programa OPD, sin justificación alguna, y en circunstancias bastante irregulares, también renuncias, por la presión que ejercía la jefatura directa, sumado además al "liderazgo" que ejercía la Encargada de OPD, Beatriz González y la Coordinadora de OPD, Paula Lavín Collante, liderazgo que se caracterizó

WSXGPROEXN

por continuas degradaciones hacia las profesionales y su persona, además de los recurrentes comentarios que denostaban las competencias técnicas de las profesionales, que generaron además conflictos al interior del equipo de trabajo.

Otro hecho fue el abandono del Área de Protección del Programa OPD, profesionales, que desempeñaban sus funciones en Washington 2534, ya que la encargada del programa señora Beatriz González y la Coordinadora Sra. Paula Lavín, no entregaban ningún tipo de directriz técnica o supervisión.

En el mes de agosto de 2018, por orden de Beatriz González, comenzó a registrar en planillas destinadas su horario de entrada y salida de la jornada laboral, (08:00 hrs. hasta 9:30 y la salida de 17:00 a 18:30), dependiendo de la hora de llegada, planillas que eran supervisadas directamente por ella.

A partir del 01 de octubre de 2018, nuevamente por orden de Beatriz Gonzales, comenzó, junto a las otras funcionarias del programa, a registrar el horario de entrada y salida mediante el reloj control de la Gobernación Provincial. Así como también las salidas a terreno u otras gestiones fuera de la oficina, debían ser registradas en una planilla destinada para dichos efectos.

Ella y las otras funcionarias de la OPD de Gobernación Provincial de Antofagasta, contaban con credenciales y correos institucionales, en su caso era yceballos@interior.gov.cl, los cuales era utilizados para articular la Red y en escasas ocasiones para recibir instrucciones, las cuales eran dadas verbalmente.

WSXGPROEXN

En diversas ocasiones, junto a otras funcionarias fueron citadas de manera presencial a las oficinas ocupadas por el área de intersectorial y por la coordinadora, solo para ser criticadas en relación a ciertos casos los que involucraban directamente a niños/as extranjeros/as, considerando que nada de dichos trabajos habían sido supervisado por la coordinadora. En un caso en particular, se comentó que la abogada del Área de Protección del Programa y ella serían denunciadas a SENAME por cierto procedimiento.

Se le solicitó junto a las integrantes de esa unidad, apoyar la Unidad Intersectorial en el cumplimiento de metas. Esta solicitud la realizó la coordinadora del programa, la Sra. Lavín.

El cumplimiento de metas del área intersectorial fue la realización de capacitación a los distintos organismos públicos, respecto de vulneración de derechos y presentar el Programa a dichas entidades públicas. Las razones entregadas por la coordinadora fueron de que estaban mejor preparadas y tenían mayor conocimiento de la materia.

En los primeros quince días de diciembre de 2018, en una reunión en que participa el equipo OPD además de Beatriz González Mena y la Coordinadora de OPD Antofagasta, Paula Lavín Collante, se les informa el cierre inminente del Programa, con la instrucción de: "cerrar todas las causas que tengan con usuarios NNA". Esta instrucción generó una gran incertidumbre, dado que les informaron señalando que no tendrían recursos para pagar todos los sueldos, y que las profesionales que se quedaban serian remuneradas con los saldos que había. Esa

WSXGPROEXN

información no se ajustó a lo real, debido a que OPD Antofagasta ha funcionado desde el 15 de enero de 2018, mediante resolución de emergencia por parte de SENAME, mediante Certificado de Disponibilidad Presupuestaria (CDP) y estando actualmente en proceso de licitación dicho Programa, la resolución de emergencia operaria hasta el día anterior al cual se entregaba el Proyecto a la institución colaboradora que se adjudica el Programa.

El Certificado de Disponibilidad Presupuestaria, vence hasta el último día a las 12 de la noche, siendo renovado éste al día siguiente. Que en este caso vencía el 31 de diciembre a las 12.

Actualmente OPD Antofagasta aún sigue operando bajo la dependencia de la Gobernación Provincial de Antofagasta y a sabiendas que el Programa debía continuar, a pesar del proceso de licitación que enfrentaban, debía seguir con sus funciones normalmente hasta que se adjudicara a la nueva institución o en su defecto, continuara con resolución de emergencia.

Otra afectación consiste en que a pesar de estar recién desvinculada, se le pide hacer traspaso de los casos a otra funcionaria que tenía continuidad, a lo que no accedió, señalando que eso estaba en los archivos y que la otra funcionaria podía acceder a ellos.

Pidió devolución de su Certificado de Título en diferentes oportunidades pero aún no hay respuesta, la primera la realizó por oficina de partes de Gobernación el 28 de noviembre. Nuevamente en el mes de enero lo hace por página de transparencia del ministerio del interior y el 14 de enero por oficina de partes de Gobernación provincial de Antofagasta, a lo que el señor Carlos

WSXGPROEXN

González Díaz, asesor Jurídico y Gobernador subrogante responde que las solicitudes son enviadas a departamento de gestión de personas de ministerio del interior, por lo que sería derivada la petición a esa unidad.

Existe afectación directa por la retención de sus documentos personales.

El proceso de licitación que tiene el programa de la OPD por parte de la Gobernación, se realiza con las integrantes del programa completo, con documentos que acreditan estudios, así como curriculums.

Su última remuneración mensual ascendió a $930.864.

En este caso, las garantías constitucionales que estima vulneradas son el derecho a la honra y el derecho a la integridad psíquica o psicológica, como dimensión del derecho a la vida. La honra, porque se ha afectado una dimensión de su dignidad. Además, ha vivido el descrédito amparado por su jefatura regional, al tener que explicar en diversos ámbitos y círculos de la vida social que había sido desvinculada, sin razón aparente, y sin mediar un acto administrativo que dispusiera el cese de sus labores. Esta circunstancia, la ha desgastado emocionalmente.

Se ha visto afectada su integridad psíquica y psicológica, y dañada su salud en la dimensión integral.

Indicios suficientes de las vulneraciones de los derechos fundamentales que se reclaman, son los siguientes:

1.- Constantes amenazas de despido.

2.- Desvinculación sin fundamento, sin mediar siquiera resolución donde constaran los motivos.

WSXGPROEXN

3.- La desvinculación no emana de acto administrativo alguno, jamás se le notificó una resolución exenta que intentara siquiera justificar su despido.

4.- Retención arbitraria y utilización sin autorización de la documentación de propiedad de la recurrente, para efectos de licitar el servicio la misma denunciante prestaba.

5.- Durante todos los años que trabajó en la Gobernación Provincial, mantuvo un desempeño sobresaliente y una altísima valoración por su profesionalismo y dedicación al trabajo.

Los hechos descritos, han tenido repercusiones en su salud psíquica, pues la incertidumbre constante, la evidencia de las intenciones de poner fin a la relación laboral y los comentarios que ha escuchado que se han tejido en torno a la situación que le afecta, han terminado dañando severamente su estado emocional. Esto sucede en términos tales que la única vía para poner atajo a esta vulneración de derechos es la interposición de la presente acción de tutela.

Las actuaciones denunciadas han originado un grave daño moral y lucro cesante, ítemes que deben ser reparados.

Se configura, en los hechos expuestos, además las circunstancias para que proceda solicitar la declaración de nulidad del despido.

Fluye de los hechos narrados que, no obstante haber suscrito un contrato de honorarios, dicho contrato fue desvirtuado por el Principio de Supremacía de la Realidad, que informa nuestro ordenamiento jurídico

WSXGPROEXN

laboral, toda vez que la relación laboral que se desarrolló entre las partes, más bien tenía todos y cada uno de los elementos de un contrato de trabajo celebrado al amparo del Código del Trabajo, por cuanto existía un vínculo de dependencia y subordinación entre las partes, el cumplimiento de un horario de trabajo, con un sistema de registro de asistencia, incluso el deber de asistir al lugar de trabajo y de cumplir labores permanentes, así como una expresa obligación de participar en actividades de carácter institucional, que excedían por lejos los términos de transitoriedad y accidentabilidad de un servicio a honorarios. Cuestión que por demás, desnaturaliza de tal forma el contrato a honorarios, transformándolo en realidad en una relación laboral que debe regirse bajo las normas del Código del Trabajo, para todos los efectos legales.

Pide se acoja la demanda y en definitiva se declare:

1. Que se condene a las demandadas al pago del máximo de la indemnización contemplada en el artículo 489, correspondiente a once meses de sueldo equivalentes a la suma de $10.239.504.-

2. Que se condene a la demandada al pago de indemnización por daño moral, correspondiente a la suma de $5.000.000.-

3. Que se condene a la demandada al pago de $11.170.368 por concepto de lucro cesante.

4. Que se condene a las demandadas al pago de indemnización sustitutiva del aviso previo, correspondiente a un mes de sueldo $930.864.-

5. Que se condene a las demandadas al pago de $2.792.592.- correspondientes a remuneraciones de los

WSXGPROEXN

meses de enero, febrero, marzo y las que se devenguen hasta el entero e íntegro pago de las cotizaciones previsionales adeudadas.

6. Que se condene a las demandadas al pago de las multas establecidas en el artículo 495 numero 4.

7. Que se condene a las demandadas al pago de reajustes e intereses

8. Que se condene a las demandadas al pago de las costas de la causa.

En subsidio, interpone demanda por despido indebido o injustificado, cobro de prestaciones y nulidad del despido.

Alude que lo injustificado del despido se advierte desde el siguiente punto de vista que logra que el mismo sea declarado injustificado, indebido o improcedente.

Para dicho efecto, pide se declare:

a). - Que ha existido una relación laboral continua e ininterrumpida entre las partes de este juicio entre el 01 de Agosto de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2018, ambas fechas inclusive.

b). - Que se declare que el despido es injustificado, indebido, sin causa legal o improcedente.

c). - Que se condene a la demandada al pago de idénticas indemnizaciones que las pedidas en cuerda principal, salvo aquellas de carácter tutelar.

d) Que el despido es nulo y se condene al pago de la sanción correlativa.

SEGUNDO: Que comparece don Carlos Bonilla Lanas, Abogado Procurador Fiscal de Antofagasta del Consejo de Defensa del Estado, domiciliado en calle Prat N°301, en representación de la Subsecretaría del Interior

WSXGPROEXN

Gobernación Provincial de Antofagasta y contesta denuncia y demanda, solicitando su pleno rechazo con costas.

Niega y controvierte existencia de relación laboral entre la subsecretaría del interior-gobernación provincial y la demandante, ya que únicamente existió un contrato sometidos a las reglas de honorarios, regido por el estatuto administrativo artículo 11, que permite contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos.

Precisamente la demandante fue contratada a honorarios para ejecutar labores inherentes a un programa con el Servicio Nacional de Menores mediante un convenio que desarrolla la gobernación como cometido específico.

En ningún caso prestó servicios en forma continua sobre labores que no se enmarcan en la hipótesis del artículo 11 citado.

La contratación culminó por vencimiento del plazo, ya que no existiría continuación en el convenio de parte de la Gobernación, siendo ello lo relevante para el cese de sus servicios, de modo que en rigor solo existió decisión de no renovar su contratación y no un despido propiamente tal .

De esta forma, las pretensiones de corte laboral que demanda la actora son incompatibles con la naturaleza del cargo que desempeñaba.

Por lo demás, no existe ningún acto u omisión que vulnere derechos fundamentales de la trabajadora.

Bajo estas consideraciones, solicita el pleno y total rechazo de la demanda con costas.

Opone excepción de incompetencia absoluta del Tribunal.

WSXGPROEXN

Dicha incompetencia concurre por no aplicarse el régimen de tutela a los funcionarios públicos en general.

Opone la excepción de incompetencia porque la relación jurídica que existió entre las partes, no se rigió por el Código del Trabajo sino por la ley N°18.834

La relación que existió entre las partes lo fue entre un servicio público, bajo las reglas de honorarios, según autoriza el artículo 11 de la ley N°18.834.

En subsidio, alega falta de legitimidad activa del demandante y pasiva del demandado, ya que esta se intenta por un ex prestador de servicios quien reconoce su estatus jurídico y como tal, su relación no se somete a las reglas del Código del Trabajo, lo que deviene en la improcedencia de la acción tal cual fue propuesta.

Por lo demás, también alega falta de legitimidad pasiva judicial, ya que subsecretaría del interior y gobernación provincial carecen de personalidad jurídica y patrimonio propio, es decir no tienen atributo de persona.

Por ende y considerando que el Fisco de Chile, no ha sido emplazado, solo cabe desestimar la demanda impetrada.

En subsidio, alega excepción de caducidad, en tanto todas las supuestas conductas de hostigamiento y discriminación se suscitan durante la prestación de servicios, más no en el acto de supuesto despido, sin mencionar si quiera, como este engendra un acto lesivo, de modo que afecta a la denuncia preclusión por caducidad.

En subsidio, alega que la denuncia carece de los requisitos del artículo 446 y 490, del código del

WSXGPROEXN

trabajo, ya que no contiene enunciación clara de los hechos constitutivos de la vulneración ni los antecedentes en que se funda.

Controvierte todos los hechos que constan en demanda especialmente los siguientes:

1.- Que haya existido relación laboral entre las partes.

2.- Actos u omisiones lesivos a derechos y o garantías fundamentales.

3.- Que haya existido subordinación y dependencia.

4.- Que la cesación de los servicios se haya provocado por despido.

5.- La remuneración supuesta.

7.- Procedencia de indemnizaciones o prestaciones de corte laboral.

8.- Que la gobernación se haya encontrado en posibilidad cierta de pagar las prestaciones demandadas.

9.- La procedencia del pago de cotizaciones de seguridad social.

10.- Procedencia de la sanción de nulidad del despido.

La actora se vinculó con la Gobernación Provincial a través del contrato de honorarios a suma alzada, según autoriza expresamente el artículo 11 de la ley N°18.834, en virtud de un convenio para el programa OPD de SENAME.

Tales labores tienen carácter ocasional y circunstancial, de hecho no son desarrolladas por personal de planta o contrata de la gobernación y por ende se rigen por las disposiciones del propio contrato y en subsidio por las normas del código civil, párrafo IX del título XXVI.

WSXGPROEXN

Así las cosas, no resultan aplicables las reglas pertinentes del código del trabajo.

En efecto, la gobernación suscribe convenio con el SENAME denominado OPD Antofagasta, aprobado por resolución N°119 de 28 de enero de 2016 y modificado por resolución exenta N°860 de 25 de agosto de 2016. En este convenio, se requisito la contratación de servicios profesionales hasta el 18 de enero de 2018.

La demandante prestó servicios a honorarios entre agosto de 2016 y 31 de diciembre de 2016. Año 2017, suscribe contrato de prestación de servicios entre 1 de enero y 31 de diciembre o hasta que se le pusiere término antes.

Con fecha 2 de noviembre de 2017, se suscribe nuevo contrato a honorarios vigente entre 2 de noviembre de 2017 y 31 de diciembre de 2017.

El día 2 de enero de 2018, suscribe contrato con vigencia hasta el día 15 de enero del mismo mes y año.

Luego, por diversas resoluciones exentas de la gobernación provincial, se extendió el convenio por vía de excepción hasta la emisión por parte de SENAME de una extensión por emergencia que se produjo el 31 de marzo, 1 de mayo, 1 de julio y 1 de octubre de 2018, teniendo este último como fecha de término el día 31 de diciembre de 2018, por el cual percibía un honorario mensual de $930.864.

Los cometidos específicos que desarrollaba la actora son:

1.- Visitas domiciliarias.

2.- Entrevista a adultos responsables.

3.- Entrevistas de niños niñas y adolescentes.

WSXGPROEXN

4.- Talleres de coordinación habilidades parentales.

5.- Reuniones técnicas.

Registro de información y acciones realizadas.

Por consecuencia, ninguna de las actividades desarrolladas por la actora, superan el margen de la ley N°198.834, artículo 11.

De lo expuesto, fluye que no existe relación laboral alguna entre las partes.

De igual modo se ausentan hechos que puedan ser constitutivos de vulneración a derechos o garantías constitucionales.

Respecto a las acusaciones realizadas respecto a la señora Beatriz González, cabe precisar que ella solo asume en el mes de julio de 2018, quien al realizar labores de supervisión constata que existía errores de diseño y duración de la propuesta, y que los perfiles profesionales de los trabajadores no se condicen con lo exigido en el proceso de licitación, y además se advirtió errores en el cumplimiento de metas.

Si en reuniones de coordinación se analizó el tema de competencias curriculares, ello fue en contexto de explicar los requisitos para cumplir los estándares de la licitación y no tenía por fin denostar o denigrar a los miembros del equipo de OPD.

A fines de 2018, se comenzó a preparar la postulación para un nuevo periodo de licitación OPD y se les invita a presentar sus antecedentes.

La gobernación ante el proceso de licitación, solo procedió a renovar a parte del equipó manteniendo a 1 profesional por área.

WSXGPROEXN

De esta forma se comprueba que no existe ningún hecho de vulneración y por ello, cabe rechazar la demanda con costas.

En la especie no concurre despido, sino únicamente decisión de no renovar una contratación sometida a las reglas de honorarios a suma alzada y ello siempre fue en conocimiento de la demandante, de modo que le afecta el rigor de sus actos propios.

Además, de acuerdo al principio de legalidad del gasto, resulta imposible que se haya contratado a la demandante bajo las reglas del contrato de trabajo.

Por estas consideraciones, solicita el pleno y total rechazo de la denuncia y demanda en todas sus pares con costas.

TERCERO: Que la denunciante en apoyo de sus pretensiones, incorpora las siguientes pruebas:

I.- DOCUMENTAL

1. Certificado de antigüedad laboral de fecha 30 de noviembre de 2018, que da cuenta que doña Yasna Ceballos Alarcón, es trabajadora de la Gobernación Provincial de Antofagasta desde el 18 de enero del 2016 como psicóloga de la oficina de Protección de Derechos de Niños Niñas y Adolescentes de Antofagasta.

2. Set de 14 boletas de honorarios del año 2018.

3. Carta de recomendación de jefa de finanzas a Srta. Yasna Ceballos Alarcón con fecha 26 de diciembre de 2018.

4. Planilla control salida a terreno funcionarias OPD

WSXGPROEXN

5. Set de 6 correos electrónicos con instrucciones e invitación a participar de organizar actividades institucionales de Gobernación Provincial de Antofagasta.

6. Descriptor de funciones de Srta. Yasna Elvira Ceballos como psicóloga OPD.

7. Solicitud de contratos y certificado de título original a Gobernadora Katherine López noviembre 2018.

8. Solicitud de contratos de trabajo a Sra. Gobernadora Katherine López de enero 2019.

9. Solicitud de certificado de título original a Gobernadora doña Katherine López de enero 2019.

10. Acta Constitución Comisión evaluadora licitación continuación OPD con fecha noviembre 2018.

11. Acta Evaluación concurso público constitución OPD 2019 con fecha 10 de enero 2019.

12. Set de captura de pantallazos a registro de página de transparencia de Gobernación de Antofagasta con dotación a honorarios de Yasna Ceballos Alarcón de los años 2016, 2017 y 2018

13. Set de 6 Fotografías de actividades oficiales de la Gobernación de Antofagasta en las que se identifica la participación de la Srta. Yasna Ceballos Alarcón.

II.- CONFESIONAL

1.- KATHERINE ELIZABETH LÓPEZ RIVERA. Gobernadora Provincial.

III.- TESTIMONIAL

1.- PATRICIA TAMARA DÍAZ SEGURA. Abogado.

2.- SARAY JESABEL NUÑEZ CAMUS. Técnico social.

3.- CAMILA ISABEL AGUILAR CARPIO. Técnico En Ventas.

IV.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

WSXGPROEXN

1. Contrato de trabajo y anexos de doña Yasna Elvira Ceballos Alarcón con su ex empleador, la Gobernación Provincial de Antofagasta.

2. Registro de asistencia y de horario de jornada laboral de Doña Yasna Elvira Ceballos Alarcón.

3. Certificación de jefatura directa de doña Yasna Ceballos Alarcón.

4. Reporte o registro de feriados legales tomados por doña Yasna Ceballos y cualquier otro beneficio laboral que tuviere.

5. Reporte o registro de feriados legales tomados por doña Yasna Elvira Ceballos Alarcón y cualquier otro beneficio laboral que tuviere.

CUARTO: Que la denunciada incorpora las siguientes pruebas en auxilio a su defensa.

I.- DOCUMENTAL:

1. Resolución Exenta N°034, de 15 de enero de 2016 de Sename.

2. Resolución Exenta N°860 del 25 de agosto de 2016.

3. Contrato de prestación de servicios personales a honorarios de 01 de febrero de 2016 junto a resolución PARA N° 245/606/2016 de 18 de abril de 2016.

4. Contrato de prestación de servicios personales a honorarios de 01 de enero de 2017 junto a resolución PARA N°245/405/2017 de 10 de marzo de 2017.

5. Contrato de prestación de servicios personales a honorarios de 02 de noviembre de 2017.

6. Contrato de prestación de servicios personales a honorarios de 02 de enero de 2018.

7. Contrato de prestación de servicios personales a honorarios de 16 de enero de 2018.

WSXGPROEXN

8. Contrato de prestación de servicios personales a honorarios de 17 de abril de 2018.

9. Contrato de prestación de servicios personales a honorarios de 23 de mayo de 2018.

10. Contrato de prestación de servicios personales a honorarios de 01 de julio de 2018.

11. Contrato de prestación de servicios personales a honorarios de 01 de octubre de 2018.

12. Carta N°283-IC-2018 de 22 de agosto de 2018 de la Directora Regional del Sename a la Gobernadora Provincial de Antofagasta, remitiendo resolución Exenta N°834 del 16 de agosto de 2018 junto a acta de verificación de atención y certificado de disponibilidad presupuestaria.

13. Resolución Exenta N°1128 de 09 de noviembre de 2018 de Sename junto a acta de verificación de atención y certificado de disponibilidad presupuestaria.

14. Carta N°471-IC-2018 de 18 de diciembre de 2018 de la Directora Regional del Sename Región de Antofagasta remitiendo Resolución Exenta N°1269 de 10 de diciembre de 2018, junto a acta de verificación de atención y certificado de disponibilidad presupuestaria.

15. Boletas de honorarios electrónicas del 2018 junto a los comprobantes de pago e información de actividades de la OPD.

II.- CONFESIONAL.

1. YASNA ELVIRA CEBALLOS ALARCÓN. Sicóloga.

III.- TESTIMONIAL

1. Beatriz González Mena.
2. Nathalie Contreras Legua.

WSXGPROEXN

QUINTO: Que por decreto del Tribunal se incorporan las siguientes pruebas.

I.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

1. Certificado de cotizaciones previsionales que cubra todo el periodo que presto servicios la denunciante.

SEXTO: Que a la luz de las acciones y excepciones impetradas, se observa que el quid de la controversia radica en definir, primero, si este Tribunal Laboral es competente para conocer y resolver un requerimiento de tutela respecto de un individuo que contrata sus servicios personales con la administración pública. Luego, en caso afirmativo, es preciso calificar si existen conductas susceptibles de configurar lesión a derechos y/o garantías fundamentales, en términos de ameritar tutela jurisdiccional y en ese trance, dirimir el arbitrio reparatorio y de paso, resolver la excepción de caducidad de la acción de reclamo.

Finalmente, por vía subsidiaria toca dilucidar si estamos en presencia de un vínculo de trabajo que autorice intentar la acción de reclamo y nulidad del despido.

SÉPTIMO: Que es útil prevenir que la denuncia en su elaboración, argumentos de base y peticiones concretas, se articula sobre la base de existir una relación laboral emanada de un contrato de trabajo, y, por ende, regulada por el estatuto laboral general, llámese Código del Trabajo, empero omite toda referencia a la construcción y postulado jurídico que permite tal adecuación normativa, en contexto que no se discute, formalmente, que el demandante mantiene condición de trabajador contratado

WSXGPROEXN

bajo modalidad de honorarios a suma alzada, afecto al artículo 11 del estatuto administrativo.

La prevención anterior no es baladí, en la medida que la naturaleza, caracteres, tratamiento y regulación normativa de las relaciones de trabajo sometidas al estatuto general (código del Trabajo) distan de aquellas que existen entre el estado y los particulares a través de contratos de honorarios, según autoriza el Estatuto Administrativo en su artículo 11.

OCTAVO: Que doña Yasna Ceballos Alarcón, expone que con fecha 01 de agosto de 2016, ingresa a trabajar como psicóloga en la Oficina de Protección de Derechos de la Infancia y la Adolescencia, OPD Antofagasta, dependiente de la Gobernación Provincial de Antofagasta, desempeñándose en el mismo cargo hasta el 31 de diciembre de 2018.

Con fecha 31 de diciembre de 2018, verbalmente Beatriz González Mena, encargada del Programa por parte de la Gobernación y Paula Lavín Collante, Coordinadora de OPD, informan la no continuación en su cargo, acto que homologa a un despido, en la nomenclatura del Código del Trabajo, pretendiendo sea declarado vulneratorio de derechos fundamentales o subsidiariamente injustificado, pero sin otorgar el circuito normativo para construir aquel aserto.

Posteriormente, sólo a propósito de la acción subsidiaria, pide que, por concurrir los elementos de una convención de trabajo, se declare que existe contrato de trabajo.

NOVENO: Que sin adelantar pronunciamiento sobre el fondo de las acciones ventiladas, cabe señalar que las

WSXGPROEXN

deficiencias previamente anotadas tienen substancial influencia en el decurso del proceso, puesto que la aplicación de la preceptiva general, solo es admisible en relaciones de trabajo de orden general (artículo 7°) que no estén sometidas a un estatuto especial; lo que en el caso de estudio, exige una declaración jurisdiccional previa de nulidad del contrato de honorarios y/o de existencia de un contrato de trabajo en la realidad. Huelga decir que la plena ausencia de tal requerimiento, en contexto de tutela, obra como óbice infranqueable para acoger las acciones propias al ordenamiento laboral común, dado que la petición de reconocimiento de vínculo laboral, solo se hace por vía subsidiaria, más no en lo principal como bien se observa en las peticiones concretas de la denuncia de tutela.

DÉCIMO: Que la prevención anterior no es meramente formal, es decir que el Tribunal de fuero laboral se encuentra impedido de acoger una acción contemplada en el Código del Trabajo, mientras no exista petición formal de anulación del vínculo formal y de reconocimiento de contrato de trabajo, puesto que los actos jurídicos provocan sus plenos efectos mientras mantienen vigencia, de modo que el vínculo que surge o emana del contrato de honorarios, ocasiona consecuencias jurídicamente válidas, hasta mediar un acto de término o por la declaración judicial de inexistencia o nulidad del mismo.

UNDÉCIMO: Que en perspectiva de este sentenciador, todo vínculo jurídico por el cual un individuo presta servicios personales a otro, en condición de sometimiento a una estructura de poder, manifestado por facultades normativas, de dirección y disciplina sobre el primero,

WSXGPROEXN

da origen a una relación o vínculo de trabajo, pero que sin embargo puede estar sujeta a distintos estatutos, según autorice la Constitución y la ley (Art 38 CPR, 45 Ley 18.575, 8 de la Ley N°18.834).

Entonces, la correcta solución de las controversias de índole laboral en que participan individuos relacionados con la administración del Estado, no encuentra solución exclusiva en la constatación de los caracteres del artículo 7° del Código del Trabajo, ya que dicha norma sólo actúa como regla de reconocimiento, en los vínculos de trabajo general. Además, lo prevenido en el artículo 8° del mismo cuerpo normativo (presunción de existencia) únicamente opera respecto a quienes se aplica el estatuto laboral común, es decir empleadores y trabajadores en la nomenclatura especial del instituto laboral, es decir con específica exclusión de aquellos sometidos a una preceptiva especial (Art 1°).

Tributa la exégesis anterior -de no ser exclusivamente, la subordinación y dependencia el criterio que define la naturaleza del vínculo y las reglas aplicables- lo previsto en el artículo 10 de la ley N°18.575, que también concede a la administración pública, prerrogativa de dirección y mando, como se aprecia en la siguiente regla escrita:

"Las autoridades y jefaturas, dentro del ámbito de su competencia y en los niveles que corresponda, ejercerán <u>un control jerárquico</u> permanente del funcionamiento de los organismos y de la <u>actuación del personal de su dependencia</u>.

Este control se extenderá tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines y objetivos

WSXGPROEXN

establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones".

DUODÉCIMO: Que reconociendo que en sentido amplio, constituyen relaciones de trabajo aquellas que emanan de la prestación de servicios bajo subordinación y dependencia o control jerárquico, propia a los trabajadores particulares como a los funcionarios públicos y otros sometidos a un contrato de honorarios que conlleve facultades de dirección, mando y control sobre los actos de la persona, se revela prístino que el disímil tratamiento de unos y otros, reside en la voluntad del legislador en consorte a los principios constitucionales, y no, en el exclusivo reconocimiento de los requisitos del artículo 7° del Código del Trabajo.

Esta conceptualización es relevante en la medida que autoriza diferenciar entre los caracteres de igualdad, justicia y equidad de un arbitrio, respecto a su legitimidad, legalidad y procedencia.

En efecto, desde la perspectiva del observador externo, parece carente de justificación eficiente que en un estado de derecho democrático, exista distinto tratamiento a los vínculos de trabajo, sólo en función a la naturaleza jurídica de quien otorga el empleo, sin embargo aquella reflexión de índole sociológica, que incluso puede ser compartida y sostenida por el juzgador, no lo autoriza -en caso alguno- a superar el ordenamiento vigente, salvo efectiva antinomia o ausencia de reglas, conformidad a la preceptiva y principios constitucionales. Máximo aun cuando del trato diferente, resultan unos y otros empleados, con mayores o menores privilegios no recíprocos.

WSXGPROEXN

Tampoco es posible la integración mixta o por capítulos del derecho, puesto que de ello resultaría sino un ejercicio discrecional rayano en la atribución de prerrogativas legislativas de parte del juzgador, de modo que el correcto dictamen a los litigios de esta naturaleza, pasa siempre por definir –primero- la naturaleza jurídica del vínculo y solo después, el estatuto aplicable por vía principal o supletoria.

Finalmente este constructo entrega directriz eficiente sobre la correcta aplicación del derecho del trabajo general a los empleados públicos, al punto de servir de motivo y argumento suficiente para estandarizar, por vía de laudo, que al individuo con investidura de funcionario público en calidad de titular o contrata, conforme al artículo 3° de la ley N°18.834, ni a los individuos contratados legítimamente bajo las reglas de honorarios según el artículo 11 de la ley N°18.834, NO le resultan aplicables las instituciones propias al Código del Trabajo o sus leyes afines y complementarias. Esto no puede ser superado en sede judicial, por vía interpretativa, so pena de incurrir en prevaricación o actos semejantes.

Resulta especialmente complejo definir el estatuto aplicable a los trabajadores formalmente contratados a honorarios, pero con trasgresión a los límites estatutarios pertinentes, ya que en ese evento surge para el sentenciador, la intríngulis a delimitar la condición jurídica en que queda aquel individuo al vulnerarse la regla de la contratación, a saber: ¿se somete a las disposiciones del contrato de trabajo?; ¿Le resultan aplicables las disposiciones del funcionario a contrata,

WSXGPROEXN

irregularmente designado?; ¿Adquiere condición de funcionario público de hecho, según la figura que se infiere de los artículos 63 de la ley N°18.575 y 16 inciso 2°, 153, 155 y 156 de la ley N°18.834? o ¿Le resultan aplicables las disposiciones del Código Civil del arrendamiento de servicios inmateriales?.

DÉCIMO TERCERO: Que despejado que entre los litigantes existió un vínculo que en términos regulares se rige por el derecho funcionarial, en cuanto este admite contratos de honorarios y no por el derecho del Trabajo, y atendido el carácter dicotómico del enfrentamiento, cuya resulta otorgará el desenlace de las pretensiones, resta resolver si este Tribunal sí posee competencia para conocer el requerimiento de tutela.

La solución a esta disquisición se encuentra consagrada en el principio de orden constitucional de tutela judicial efectiva, recogido en el artículo 38 inciso segundo de la Constitución Política de la República, que al efecto expresa lo siguiente:

"Cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado, de sus organismos o de las municipalidades, podrá reclamar ante los tribunales que determine la ley, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere afectar al funcionario que hubiere causado el daño".

DÉCIMO CUARTO: Que la regulación legal del principio antes enunciado, se recoge en los artículos 1 inciso 3°, 420 g) y 485 del Código del Trabajo, en relación a los artículos 17 y 160 de la ley N°18.834 que expresan lo siguiente:

WSXGPROEXN

Artículo 1 inciso 3° CT. "Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Artículo 420 g) CT. "Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

g) Todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral".

Artículo 485 CT.- "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto

Artículo 160 Ley 18.834.- "Los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de

WSXGPROEXN

legalidad que afectaren los derechos que les confiere el presente Estatuto. Para este efecto, los funcionarios tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama. Tratándose de beneficios o derechos relacionados con remuneraciones, asignaciones o viáticos el plazo para reclamar será de sesenta días.

Igual derecho tendrán las personas que postulen a un concurso público para ingresar a un cargo en la Administración del Estado, debiendo ejercerlo dentro del plazo de diez días contado en la forma indicada en el inciso anterior.

La Contraloría General de la República deberá resolver el reclamo, previo informe del jefe superior, Secretario Regional Ministerial o Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según el caso. El informe deberá ser emitido dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud que le formule la Contraloría. Vencido este plazo, con o sin el informe, la Contraloría procederá a resolver el reclamo, para lo cual dispondrá de veinte días hábiles.

DÉCIMO QUINTO: Que la Constitución Política de la República estipula el principio de tutela judicial efectiva para toda persona lesionada en sus derechos, por actos de la Administración del Estado, de sus organismos o de las municipalidades, que habilita a la víctima a reclamar ante los tribunales que determine la ley.

Luego, el Estatuto Administrativo, si bien contempla prohibición de la discriminación arbitraria, lo hace en relación a los concursos públicos para el ingreso a los

WSXGPROEXN

cargos de carrera, en calidad de titular; pero incluso si se entendiera que tiene efecto extensivo a los contratas, el procedimiento para reclamar incumplimiento a ese mandato, debe seguirse en sede administrativa y no judicial, de lo cual se deduce concurrente la hipótesis de aplicación supletoria del Código del Trabajo, por tratarse de materias o aspectos no regulados en el estatuto especial y que en cualquier caso, no se contraviene a sus principios, ya que –como se dijo antes- dicha preceptiva instituye la prohibición de la discriminación arbitraria a nivel de principios.

Bajo este prisma, la aplicación del Código del Trabajo como fuente normativa supletoria, autoriza asumir competencia para el conocimiento de los procedimientos de tutela de funcionarios públicos, dado que la misma ley (código del Trabajo) radica su conocimiento en los Tribunales Laborales y todo esto opera aun cuando estemos en presencia de una relación funcionarial y no propiamente laboral, con lo cual se supera la exégesis literal del artículo 485 del Código del Trabajo, debiendo el intérprete efectuar la homologación conceptual pertinente.

En efecto, el estatuto administrativo no contempla una vía, medio o instrumento procesal de tutela jurisdiccional para el evento de vulneración de derechos fundamentales y por ello resultan aplicables las normas pertinentes del Código del Trabajo, adquiriendo –de paso- este Tribunal, la competencia absoluta para el conocimiento del conflicto.

DÉCIMO SEXTO: Que, entonces, para efectos de la tutela seguida en cuerda principal, admitido que la

WSXGPROEXN

lesión de derechos en la relación que surge al contratar servicios personales con el estado, constituyen materias no tratadas en el estatuto especial, sea este el estatuto administrativo o el código civil según se estime, se prevé lícito aplicar supletoriamente el Código del Trabajo y con ello se comprueba que este órgano jurisdiccional, es plenamente competente para conocer el diferendo de estudio, fungiendo ello de argumento suficiente para rechazar la excepción planteada por el Consejo de Defensa del Estado.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en idéntico sentido, resulta necesario rechazar la excepción de falta de legitimidad pasiva y activa que invocó el Fisco, dado que ellas están dirigidas a solucionar duda en torno a si quién demanda, tiene derecho a la acción, justificado que sea el interés para ello; y si a quién se demanda, es aquel sobre el cuál debe dirigirse la pretensión.

En la forma en que está planteada la discusión, no está en duda que los litigantes son aquellos que participan de la contratación, se supera, sobradamente, la discusión de legitimidad procesal, debiendo en consecuencia, rechazar la excepción así planteadas.

DÉCIMO OCTAVO: Que finalmente respecto a la demanda subsidiaria, dado el carácter dicotómico del enfrentamiento, cuya resulta otorgará el desenlace de las pretensiones, se vislumbra que este Tribunal laboral, en cualquier caso, posee competencia para emitir el pronunciamiento declarativo de fondo, aun cuando lo sea en carácter negativo, es decir para desestimar la presencia de un vínculo de naturaleza laboral y de paso rechazar el arbitrio planteado. Ello trasunta en causa

WSXGPROEXN

suficiente para denegar la excepción de incompetencia absoluta que fuera planteado por el Fisco, pues al existir una exigencia declarativa que, potencialmente, dirime aplicable la preceptiva laboral, se infiere plena competencia de este órgano jurisdiccional para conocer aquel debate, a la luz de lo prevenido en el artículo 420 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo que en definitiva se resuelva sobre el fondo de la pretensión.

DÉCIMO NOVENO: Que asumida cabal competencia para el conocimiento del arbitrio de tutela, resta avocarse a su conocimiento efectivo.

El estándar indiciario que contempla este procedimiento, se traduce en la necesidad de cotejar si existen indicios suficientes de la lesión, para luego revisar los fundamentos y proporcionalidad de la medida en propósito de ponderar y resolver.

VIGÉSIMO: Que en ese cometido resulta necesario analizar la medida al solo propósito de corroborar los indicios propuestos.

La señora Ceballos, precisa que la conducta lesiva se perfecciona por la no renovación de su contrato a honorarios, después del 31 de diciembre de 2018, acto que sin mediar mayor justificación, homologa a un despido en la nomenclatura laboral.

Acusa que dicho "despido" es lesivo a su honra e integridad síquica, sobre la base de los siguientes indicios:

1.- Constantes amenazas de despido.

2.- Desvinculación sin fundamento, sin mediar siquiera resolución donde constaran los motivos.

WSXGPROEXN

3.- La desvinculación no emana de acto administrativo alguno, jamás se le notificó una resolución exenta que intentara siquiera justificar su despido.

4.- Retención arbitraria y utilización sin autorización de la documentación de propiedad de la recurrente, para efectos de licitar el servicio la misma denunciante prestaba.

5.- Durante todos los años que trabajó en la Gobernación Provincial, mantuvo un desempeño sobresaliente y una altísima valoración por su profesionalismo y dedicación al trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que con independencia a la naturaleza del vínculo, es indiscutible que la acción promovida corresponde a denuncia por vulneración de derechos fundamentales con motivo u ocasión al acto que se reputa como "despido", de forma que el análisis tutelar debemos centrarlo en aquel acto y no actos anteriores o posteriores al mismo.

Por de pronto, la imputación de retención del título profesional, no puede prosperar, ya que necesariamente se suscita con posterioridad al acto reprochado, igual sucede con todos aquellos actos que se provocan antes del despido como los actos de maltrato que se acusa, no obstante, en este último caso, igualmente, se efectuará análisis de la prueba, para comprobar si hay indicios de lesión continua.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que de la denuncia se infieren las siguientes conductas como supuestamente constitutivas de lesión:

WSXGPROEXN

1.- Durante todo el periodo en que se desempeñó en el Programa, no tuvo ningún mecanismo de evaluación de sus superiores jerárquicos.

2.- Beatriz González, desde abril de 2018, le decía que no contaba con las competencias, aptitudes ni la experiencia necesaria para los cargos, y que, frente a una licitación, no podrían postular.

3.- Beatriz González las colocaba a "prueba" y entregaba instrucciones técnicas respecto del Proyecto, sin conocer en profundidad el trabajo, orientaciones técnicas y objetivos del Programa OPD.

4.- En conmemoración del día del Niño, se materializó en una actividad tipo Plaza Ciudadana, allí la señora Beatriz González, les señaló que ello era una "prueba", debido a que, si no resultaba, era el fin del Programa.

5.- Clima laboral tenso y estresante, por la no renovación de contratos a varias funcionarias del programa OPD, sin justificación alguna.

6.- Degradación continua y recurrentes comentarios que denostaban su competencia técnica.

7.- Señora Beatriz González y la Coordinadora Sra. Paula Lavín, no entregaban ningún tipo de directriz técnica o supervisión.

VIGÉSIMO TERCERO: Que la prueba permite asentar que la señora Yasna Elvira Ceballos Alarcón, inicia servicios profesionales, formalmente, a través de un contrato de honorarios a suma alzada el día 16 de enero de 2016. Posteriormente suscribe diversos contratos, todos de duración fija y determinada, siendo el último de ellos

WSXGPROEXN

suscrito el día 01 de octubre de 2018 y con duración hasta el día 31 de diciembre de 2018.

En todos los contratos se consigna que los servicios profesionales se contrataban para desarrollar funciones en el programa OPD, conforme a convenio suscrito entre la Gobernación de Antofagasta y SENAME, aprobado por resolución exenta N°119, de 9 de diciembre de 2015.

El referido convenio, originalmente, poseía duración hasta el día 15 de enero de 2018, no obstante los servicios de las profesionales fueron prorrogados mediante la celebración de diversos convenios de excepción por continuidad y buen servicio, mientras se efectuare nueva licitación, en resoluciones exentas N°87, de enero de 2018, N°458, de abril de 2018, N°625, de mayo de 2018, N°823, de julio de 2018, N°23064 de octubre de 2018. Todo esto consta del convenio celebrado entre OPD y SENAME y las resoluciones de extensión que fueron acompañadas.

VIGÉSIMO CUARTO: Que así se comprueba que la señora Yasna Ceballos, desde siempre supo que la prestación de sus servicios tenía asignado un plazo determinado, puesto que dependían directamente del convenio celebrado entre OPD Antofagasta y SENAME, cuya duración original vencía el día 15 de enero de 2018, pero que fue extendido excepcionalmente durante el año 2018 por resolución de emergencia dictadas por la necesidad de continuidad y por buen servicio.

Luego, del propio relato de la actora, se conoce que habitualmente se les informó que el programa estaba por terminar dada la expiración del convenio marco, y, en ese contexto, la primera quincena de diciembre de 2018, se le

WSXGPROEXN

instruye hacer cierre de los casos pendientes por el cese del programa.

VIGÉSIMO QUINTO: Que lo anterior no es baladí, puesto que permite inferir, formalmente, que no existía incertidumbre sobre la estabilidad laboral, en tanto fue puesto en conocimiento de las profesionales, que sus servicios se supeditaban a un convenio que vencía en enero de 2018 y que fueron prorrogados sucesivamente.

Por lo tanto, a menos de declarar que la actora mantenía un contrato de trabajo sometido a regulación del Código del Trabajo –como no ocurre en la especie, como se dirá en capítulos posteriores-, la terminación de sus servicios no constituye un "despido", sino la extinción por transcurso del plazo fijado en el mismo convenio.

VIGÉSIMO SEXTO: Que tampoco fue intempestiva la terminación, ya que su época amén de constar en el contrato de 1 de octubre de 2018, fue anunciada en varias oportunidades por las encargadas del programa, tal cual se reconoce en denuncia. Incluso, allí se relata que la primera quincena de diciembre, se insinuó el término inminente de sus servicios.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que la inexistencia de despido, sino terminación natural del contrato por vencimiento del plazo, fuerza a dirimir que la mera no renovación, en sí misma, no puede ser constitutiva de lesión, a menos, se reitera, se acreditare que la trabajadora poseía derecho a estabilidad relativa en el empleo, como sucede en los contratos de trabajo.

Todo ello, es suficiente para desestimar la denuncia. No bien, el análisis de los hechos sindicados como constitutivos de vulneración, en colación a las

WSXGPROEXN

pruebas añadidas, también, conducen a desechar indicios de lesión.

En efecto, si bien todos los testigos de la parte denunciante fueron contestes que el clima laboral al interior del programa OPD era tenso y hostil, afirman que ello se suscita porque se les cuestionaba su idoneidad profesional y con frecuencia se les señalaba que estaban a prueba, ya que el programa estaba por fenecer. La propia denunciante en sede confesional, en pregunta directa de este magistrado, admite que los actos que reprocha era la insistencia en el cumplimiento de sus labores y reproche por la idoneidad en su cumplimiento.

En suma, todas esas conductas, además de ser anteriores al término de servicios y sin conexión aparente con la no renovación –lo que impide considerarlas como lesión con causa o motivo al "despido" por estar afectadas por caducidad- no permiten presumir afectación a la honra o integridad síquica, es decir como actos desplegados por el "empleador" que limiten en forma injustificada, arbitraria o desproporcionada sus derechos.

Si bien, hay consenso que el clima era tenso, no es difícil comprender que se suscitaba por el régimen de excepción en que se mantenían, y, luego, los reproches al comportamiento del estamento directivo, no se alejan de reprimendas, estímulos negativos, o liderazgo impropio en un contexto laboral normal, empero no rebasan el límite de la dignidad o respeto ajeno, ya que hacían referencia a la necesidad de cumplir las obligaciones propias al convenio, como a conseguir superación y mejoría continua.

WSXGPROEXN

Por lo demás, se ausenta plena prueba para fijar objetivamente que la integridad síquica de la denunciante se vio alterada causalmente por los actos de la administración, más allá del aporte testimonial relativo a la afectación emocional de la trabajadora por la pérdida de su fuente de trabajo, consecuencia que no es extraña en una persona común, de modo que no puede ser relacionado causalmente a los comportamientos pretéritos de la jefatura, constituyen motivos suficientes para desestimar la denuncia en todas sus partes.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que desechada hipótesis de lesión de derechos fundamentales, resta verificar si el vínculo de la trabajadora, puede ser concebido como de naturaleza, propiamente laboral, a efectos de emitir laudo a las acciones subsidiarias.

VIGÉSIMO NONO: Que la actora sostiene sus acciones subsidiarias en haber mantenido un vínculo de trabajo con la demandada, alegando que, en la práctica, existió un convenio propiamente laboral de acuerdo a los lineamientos del artículo 7° del Código del Trabajo, toda vez que prestó servicios personales, continuos, bajo subordinación y dependencia, recibiendo contraprestación en dinero, que a título de remuneración, ingresaba a su patrimonio en forma mensual.

Destaca que la convención laboral puede perfeccionarse consensualmente, de modo que basta calificar sus caracteres en la relación mutua, para obtener su declaración de acuerdo a la presunción del artículo 8° del mismo cuerpo normativo. Releva de importancia a la existencia formal de un contrato de prestación de servicios, en la medida que las relaciones

WSXGPROEXN

de tipo laboral, al estar regidas por una preceptiva de orden público, no pueden ser alteradas ni mutadas por disposición de las partes. Por lo demás, la regla legal que autoriza la contratación del Estado de servicios personales bajo la estructura de honorarios, debe sujetarse a los límites del artículo 11 de la ley N°18.884, de modo que si ello no se produce, nada obsta a declarar que aquella reciba calificación laboral.

A su turno, la demandada arguye que el vínculo se somete a las reglas propias del contrato de honorarios, cuál tiene regulación privatista en carácter supletorio, de modo que para identificar su naturaleza y marco normativo, resulta ineludible constatar si existe exceso del órgano estatal en el ejercicio de las prorrogativas que alude el mentado artículo 11° de la ley N°18.834.

TRIGÉSIMO: Que la prestación de servicios se inicia el día 16 de enero de 2016, en virtud a contrato a honorarios a suma alzada, celebrado con el Ministerio del Interior y Seguridad Pública. En aquel instrumento, se dejó asentado que la señora Ceballos Alarcón, desempeñaría actividades de asesoría profesional en el convenio OPD, modelos de intervención, que mantenía dicha institución con SENAME.

Asimismo, concuerdan las partes que con fecha 31 de diciembre de 2018, se comunicó a la señora Ceballos Alarcón, el término de su contrato por vencimiento del plazo.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que por administración, habitualmente se concibe: Un complejo orgánico que está constituido por los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados

WSXGPROEXN

para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades, y las empresas públicas creadas por ley. Este todo orgánico, que conforma la Administración del Estado, por regla general, se encuentra bajo la dependencia o bajo la tutela o súper vigilancia del Presidente de la República, quien es el jerarca máximo de aquella.

Son órganos centralizados aquellos que dependen jerárquicamente del Presidente de la República, por intermedio de los ministerios correspondientes, cuyas principales características son:

1.- Actuar al amparo de la personalidad jurídica común (Fisco);

2.- Carecen de patrimonio propio;

3.- No existe autonomía decisional;

4.- El jefe superior es de exclusiva confianza del Presidente de la República;

5.- Opera el control jerárquico.

También la Constitución y la Ley (artículo 3 CPR y 33 y 34 LOCBGAE) reconocen la figura de desconcentración funcional de la administración del Estado, que puede efectuarse por 2 vías funcional o territorial, radicando una competencia de forma exclusiva en un órgano inferior, que supone la entrega por el legislador de facultades privativas en ciertas decisiones o materias a los servicios públicos, los cuales no obstante continúan dependiendo jerárquicamente del Presidente de la República en el resto de las competencias a través de los

WSXGPROEXN

ministerios respectivos. Por consecuencia, la desconcentración supone transferencia de competencias de forma permanente de un órgano superior a otro inferior, sin alterar la línea jerárquica de dependencia entre el órgano central y el desconcentrado en aquellas decisiones o materias que no han sido objeto de aquella. De esta forma, la desconcentración funcional constituye la radicación de potestades en órganos inferiores con competencia nacional, regional o local.

Las características principales de la desconcentración administrativa son:

1° Se requiere de un fundamento constitucional o legal para que pueda operar.

2° La desconcentración puede operar tanto en órganos centralizados como descentralizados, ya que lo importante es solo que opere dentro de la misma persona jurídica.

3° Debe existir previamente o crearse en el mismo acto de la desconcentración un órgano administrativo al cual traspasar estas potestades.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que el artículo 43 de la ley N°18.575 (Ley de Bases Generales de la Administración del Estado) dispone que el Estatuto Administrativo del personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y Servicios Públicos, regulara la carrera funcionaria y considerará especialmente el ingreso, deberes, derechos, responsabilidad administrativa y cesación de funciones.

Asimismo, expone que cuando las características de su ejercicio lo requieran, podrán existir estatutos de carácter especial para determinadas profesiones o actividades.

WSXGPROEXN

TRIGÉSIMO TERCERO: Que la ley N°18.834 (Estatuto Administrativo) previene que las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas aquel estatuto.

Luego, el mismo cuerpo normativo entrega las siguientes definiciones.

Cargo público: es aquél que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones, a través del cual se realiza una función administrativa;

Trabajadores de planta: Es el conjunto de cargos permanentes asignados por ley a cada institución;

Empleo a contrata: Es aquel de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución.

Por función pública se entiende el conjunto de recursos humanos, las mujeres y los hombres, que se encuentran directamente al servicio del Estado, pero también las funciones y servicios públicos que estos desempeñan y el régimen jurídico y la organización en que se encuadran[1].

TRIGÉSIMO CUARTO: Que el artículo 11° de la ley N°18.834, autoriza al Estado para obtener contrataciones con personas naturales, en base contratos de honorarios, en cuyo caso, se regirá dicha relación, únicamente, por las disposiciones de la misma convención.

Artículo 11.- *"Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando*

[1] Jorge Bermudez Soto. Derecho Administrativo General. 3° edición. Año 2014.

WSXGPROEXN

deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto".

Conforme a esta regla, se comprueba que es lícito al Estado, en sus distintas dimensiones y organización, perfeccionar convenios sobre la base de honorarios en los siguientes casos:

1.- Para obtener prestación de servicios de profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizar labores accidentales y que no sean las habituales de la institución.

2.- Para obtener prestación de servicios aun sobre funciones habituales y permanentes del servicio, para el desarrollo de cometidos específicos, conforme a las normas generales.

TRIGÉSIMO QUINTO: Que la Contraloría General de la República, define el contrato de honorarios como un mecanismo de prestación de servicios que tiene por objeto permitir a los jefes superiores de la Administración del Estado contar con la asesoría de especialistas en determinadas materias, siempre que se trate de realizar

WSXGPROEXN

funciones propias del respectivo servicio, cuando presenten carácter ocasional y no habitual, o presentándolo, se hallen circunscritas a cometidos específicos del servicio[2].

Cabe destacar que las personas contratadas sobre la base de honorarios, no adquieren la calidad de empleados públicos de modo que en las obligaciones y derechos se rigen por el respectivo contrato, más no por las disposiciones del Estatuto Administrativo, sin embargo ha resuelto la Contraloría General de la República, en base a lo preceptuado en el artículo 8 de la Constitución Política de la República, que dado el carácter de servidores estatales de los contratados, están sujetos a las reglas sobre probidad administrativa, prohibiciones e inhabilidades propias del funcionario titular o contrata, ya que desempeñan una función pública[3].

TRIGÉSIMO SEXTO: Que el Código del Trabajo, regula el ámbito de aplicación personal del estatuto laboral general en el modo siguiente.

Artículo 1. *Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.*

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre

---

2 Dictamen N°16.220 de 1982.

3 Contraloría General de la República. Dictámenes N°86.190-2013; N°493-2014

WSXGPROEXN

que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

En estricto rigor, cargo público es aquél que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones, a través del cual se realiza una función administrativa, de modo que adquiere la calidad de empleado o funcionario público, aquel individuo que se relaciona con el Estado en calidad de titular planta o a través de una contrata[4].

Por consecuencia bajo una interpretación restringida, se infiere que ni aun excepcionalmente resultan aplicables las disposiciones del Código del Trabajo, a aquellos individuos contratados sobre la base de honorarios, ya que no tienen el carácter de funcionarios de la Administración del Estado, en cuyo caso se rigen directa y limitadamente por las disposiciones del respectivo contrato y en carácter supletorio por las disposiciones del Título XXIX, Libro IV, del Código Civil, artículo 2116 y siguientes, relativas al mandato; en cambio, si se extiende el ámbito de aplicación del artículo 1°, a los servidores estatales y no solo a los funcionarios, las normas del Código del Trabajo, resultarán aplicables al vínculo de honorarios en aquello que no estuviere regulado en el respectivo

[4] Contraloría general de la República. Dictámenes N°52.084-2007; N°43.368-2012; N°53.903/2004

WSXGPROEXN

estatuto, siempre que ellas no fueren contrarias a dicha preceptiva particular.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Que el Tribunal Constitucional ha resuelto que la regulación legal de la contratación de personas sobre la base de honorarios (artículo 11 de la ley N°18834 y artículo 4 de la ley N°19.883) se ajusta a la carta fundamental[5], desestimando requerimientos de inaplicabilidad.

De hecho, actualmente existe en trámite legislativo un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, para aplicar a los contratos a honorarios, la normativa propia de un contrato individual de trabajo, en las circunstancias que indica el boletín N°11.776-13, cual se encuentra en primer trámite constitucional[6].

La necesidad de modificación para alterar el actual escenario normativo, refrenda y consolida que en el ordenamiento jurídico positivo existe y se reconoce la prerrogativa del Estado, para contratar en base a honorarios.

TRIGÉSIMO OCTAVO: Que, entonces, para definir la naturaleza jurídica y marco regulatorio de un vínculo articulado como contrato de honorarios entre una persona natural y el Estado, de acuerdo a la legislación vigente, se debe atender a la regla especial del artículo 11° de la Ley N°18.834.

Dicho acto jurídico, se regirá exclusivamente por las disposiciones del mismo contrato, en la medida que

---

5 Tribunal Constitucional. STC Rol N° 2096-11-INA, 2097-11-INA, 2098-11-INA, 2099-11-INA.

6 https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12296&prmBL=11776-13

WSXGPROEXN

esté destinado a obtener asesoría de especialistas en determinadas materias y se trate de labores accidentales no habituales del respectivo servicio, o, que siéndolas, se encuentren circunscritas a cometidos específicos del servicio.

Luego, en todo aquello no regulado en el respectivo contrato, tendrá aplicación supletoria el Código del Trabajo, sí se asimila la noción de funcionarios a la de servidores estatales, en la medida que desempeñan una función pública, pero siempre y cuando dicha materia no esté regulada en el estatuto especial y que las disposiciones del Código del Trabajo, no sean contrarias a aquel. Si por el contrario, se otorga una interpretación restrictiva al ámbito de aplicación personal del artículo 1° del Código del Trabajo, al contrato de honorarios, solo resultan aplicables, supletoriamente, las disposiciones del Código Civil.

TRIGÉSIMO NOVENO: Que, en principio, no resulta determinante examinar si concurren los elementos propios del contrato de trabajo reseñados en el artículo 7° del Código del ramo, dado que ello puede suceder como efecto o consecuencia del propio contrato de honorarios.

En cambio, sí es pertinente analizar sí la contratación bajo supuesto de honorarios, se desarrolla en los supuestos que autoriza la ley, es decir: para la comisión de asesorías profesionales o técnicas sobre labores accidentales (ocasionales) y no habituales al servicio, o, que aun recayendo sobre funciones habituales y permanentes del servicio, constituyan cometidos específicos.

WSXGPROEXN

Lo anterior goza de toda lógica, ya que los órganos de la Administración del Estado no tienen potestad para celebrar contratos de trabajo y de hacerlo infringirían el principio de juridicidad regulado en el artículo 6 y 7 de la Constitución Política de la República, de modo que la declaración de existencia del vínculo de trabajo, bajo el prisma del principio de realidad, solo es procedente respecto de las relaciones que rebasan el ámbito de aplicación de la contratación con sujeción a honorarios, pero aun en aquel estadio, resultará esencial analizar el caso concreto en función al principio de buena fe, plenamente aplicable a las relaciones entre los particulares y el Estado, a efectos de evitar la configuración de fraude, toda vez que la incorporación de individuos en la esfera de la Administración del Estado, previa constatación única de los particulares caracteres del Código del Trabajo, puede acarrear burla o elusión de las reglas de orden público que regulan el ingreso y tratamiento de los funcionarios públicos, como no es posible de admitir.

En el mismo sentido y aun careciendo formalmente los órganos públicos de la potestad que los autorice a celebrar contratos de trabajo, siendo esta una convención, para su perfección trasunta esencial constatar la voluntad de los contratantes, mediante el control de la idónea manifestación, aptitud y facultades de aquel que participa en su celebración, para validar los efectos que este despliega, dado que la presunción del artículo 8° del Código del Trabajo es simplemente legal y por ende, admite prueba en contrario.

WSXGPROEXN

CUADRAGÉSIMO: Que resta definir qué se debe entender por labores accidentales no habituales y por cometidos específicos.

En ese propósito resulta oportuno citar el dictamen de unificación de jurisprudencia emitido por la excelentísima Corte Suprema, que si bien, se pronuncia sobre el estatuto de funcionarios y empleados municipales, contiene nociones relevantes para nuestros efectos:

"Labores accidentales y no habituales de la municipalidad, siendo tales las que, no obstante ser particulares de dicho ente, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; en tanto que cometidos específicos, hipótesis regulada en el inciso segundo del artículo 4° de la citada ley, lo constituyen las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente –en caso alguno de un modo continuo-, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente municipal"[7].

CUAFDRAGÉSIMO PRIMERO: Que bajo la exégesis propuesta, resulta determinante cotejar si las actividades desarrolladas por la señora Ceballos Alarcón, rebasan el sentido propio de labores accidentales no habituales o los cometidos específicos, con el propósito de esclarecer si su contratación se ciñe a las disposiciones del contrato de honorarios o del Código del Trabajo.

[7] Excma., Corte Suprema. Rol N°5.699-2015.

WSXGPROEXN

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: Que, de los contratos de honorarios, el convenio modelo de oficinas de protección contenido en resolución exenta N°119, como de los dichos de los testigos, fluye que la actora desempeñó funciones como profesional sicóloga al interior de la oficina de protección de derechos de niños niñas y adolescentes.

CUADRAGÉSIMO TERCERO: Que de acuerdo al artículo 22 de la ley N°18.575, los Ministerios son órganos superiores de colaboración del Presidente de la República en las funciones de gobierno y administración de sus respectivos sectores, los cuales corresponden a campos específicos de actividades que deben ejercer dichas funciones. Corresponde a los ministerios, proponer y evaluar las políticas relativas a su sector, estudiar y proponer las normas aplicables a los sectores a su cargo, velar por el cumplimiento de las normas dictadas, asignar recursos, fiscalizar las actividades del respectivo sector, y excepcionalmente actuar como órgano administrativos de ejecución.

Cada ministerio se organiza a través de subsecretarías y secretarías regionales y niveles jerárquicos de división, departamentos, sección y oficinas (artículo 27 Ley N°18.575).

Mientras que las Secretarías Regionales Ministeriales son órganos territorialmente desconcentrados que se encuentran a cargo de un Secretario Regional Ministerial.

CUADRAGÉSIMO CUARTO: Que el personal de planta y a contrata del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, estará afecto a las disposiciones de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo (artículo 17).

WSXGPROEXN

Entre las facultades y funciones del Ministerio del Interior, se encuentran (artículo 3°):

a) Proponer al Presidente de la República la Política Nacional de Seguridad Pública Interior, coordinarla, actualizarla y evaluarla periódicamente, tanto a nivel nacional como regional y comunal, en su caso.

b) Velar por la mantención del orden público en el territorio nacional.

En cumplimiento de esta facultad, el Ministerio solicitará a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, al menos semestralmente, informes, antecedentes y estadísticas, entre otras, sobre nóminas de niños o niñas en situación de vulnerabilidad y los datos sobre las políticas y planes preventivos, de control e investigación de hechos delictivos, entre otros.

c) Encomendar y coordinar las acciones y programas que los demás Ministerios y los Servicios Públicos desarrollen en relación con la Política Nacional de Seguridad Pública Interior, evaluarlas y controlarlas.

d) Mantener y desarrollar un sistema actualizado de procesamiento de datos, documentos y otros antecedentes que no permitan la singularización de personas determinadas

e) Autorizar, regular, supervisar, controlar y ejercer las demás atribuciones, en la forma que señale la ley, en materia de seguridad privada.

f) Encargar la realización de estudios e investigaciones que tengan relación directa con el orden público, la prevención y el control del delito, la

WSXGPROEXN

rehabilitación y reinserción social de los delincuentes y la victimización.

g) Promover, coordinar y fomentar medidas de prevención y control de la delincuencia, la violencia y la reincidencia delictual.

h) Definir y evaluar las medidas orientadas al control de los delitos y aquellas que permitan una adecuada respuesta policial a las infracciones de la ley penal

i) Celebrar acuerdos o convenios con instituciones públicas o privadas, incluyendo las municipalidades, que digan relación directa con la elaboración, ejecución y evaluación de las políticas, planes y programas de seguridad interior y orden público.

j) Evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos de los planes y programas de seguridad pública a cargo de las instituciones policiales.

k) Desempeñar las restantes funciones y ejercer las demás atribuciones que le encomiende la ley.

CUADRAGÉSIMO QUINTO: Que el necesario cotejo entre las funciones propias e inherentes al Ministerio del Interior y sus distintas reparticiones, con las actividades desplegadas por la denunciante, revela que NO ejecutó actividades propias e inherentes a la cartera del interior y seguridad pública, sino que se limitó a desarrollar comisiones de protección a niños, niñas y adolescentes en condición de riesgo, en función a un convenio que la ley permite suscribir a dicho Ministerio.

CUADRAGÉSIMO SEXTO: Que, entonces, la demandante realizó actividades profesionales, no habituales al Ministerio del Interior, a través de actividades

WSXGPROEXN

accidentales, correspondientes al cumplimiento del convenio modelo celebrado con SENAME, cuya duración está definida en el propio convenio.

Lo expuesto es suficiente para concluir que las actividades de asesoría profesional desarrolladas por la señora Ceballos Alarcón, para el Ministerio del Interior y sus distintas reparticiones, anexas a un convenio modelo, son susceptibles de ser subsumidas como parte de una comisión de asesoría técnica profesional accidental y por consecuencia, susceptibles de estar reguladas bajo el esquema de un contrato de prestación de servicios a honorarios, de acuerdo al artículo 11 de la ley N°18.834.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: Que definida la naturaleza jurídica del vínculo entre partes y con independencia al régimen normativo supletorio que se asigne, a saber: Código del trabajo por vía contra excepcional o Código Civil, resulta inexpugnable que no recibe aplicación directa el estatuto laboral general y por consecuencia, no es posible declarar presencia de un contrato de trabajo en los términos que se articula el arbitrio de análisis, razón suficiente para rechazar las demandas subsidiarias en todas su partes, dado que su basamento principal y accesorios reconocen fundamento en la existencia de una convención de origen y naturaleza laboral, como no ocurre en la especie.

Con base al mismo argumento, resulta del todo irrelevante analizar presencia de los caracteres propios a la relación laboral (artículo 7° del Código del Trabajo) dado que la subsunción de las labores del actor entre aquellas propias a un contrato de honorarios legítimamente celebrado, impide avanzar en ello; pero ni

WSXGPROEXN

aun así resultaría relevante ello, ya que los elementos invocados por la actora como indiciarios de subordinación y dependencia, reconocen sobrada justificación en las estipulaciones del propio contrato de prestación de servicios, en cuanto allí se establecen facultades del mandante para supervisión y controlar las labores, y se consagran derechos y prerrogativas para el prestador, en el ámbito de licencias, permisos, feriados y cometidos funcionarios, de modo que el motivo de su concesión radica en la plena aplicación del mismo contrato y no en la ejecución subrepticia de relaciones de corte laboral.

Finalmente, también es irrelevante que los servicios de la Oficina de Protección de Derechos dependiente de la Gobernación Provincial, siga funcionando hasta la actualidad, puesto que se demostró que ello ocurre por decretos de emergencia y continuidad por buen servicio, más no como manifestación a ser una actividad habitual de la cartera de Interior, máximo aun si se desarrolla solo por profesionales ajenos a la administración pública.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO: Que el resto de pruebas incorporadas y no mencionadas en forma expresa, fueron debidamente apreciadas, sin embargo carecen de fuerza probatoria eficiente para desestimar las conclusiones vertidas y por ello son desestimadas, en particular: las boletas de honorarios y el set de planillas de asistencia, en nada alteran las conclusiones anotadas, dado que en la tesis que definió el litigio, no tiene influencia substancial la asistencia continua del prestador al ejercicio de sus actividades, ni tampoco fue objeto de controversia que el pago de honorarios estuviera sujeto a la entrega de boletas de honorarios.

WSXGPROEXN

CUADRAGÉSIMO NOVENO: Que si bien será desestimada la acción en todas sus partes, la actora será eximida del pago de costas, por cuanto la materia objeto de estudio es susceptible de diversas y disimiles interpretaciones, como bien se observa de la jurisprudencia contingente, lo que justifica reconocer motivo plausible para litigar.

En consecuencia, atendido lo expuesto precedentemente y visto, además, lo dispuesto en los artículos 6, 7, 19, 32 y 38 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 7, 8, 420, 489 y 495 del Código del Trabajo, Ley N°18.575; Ley 18.834, se resuelve que:

I.- Se rechaza la excepción de falta de legitimidad pasiva y activa impetrada por el Fisco de Chile.

II.- Se rechaza la excepción de incompetencia absoluta impetrada por el Fisco de Chile.

III.- Se rechaza íntegramente la denuncia y demanda impetrada por doña Yasna Ceballos Alarcón, en contra del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y de la Gobernación Provincial De Antofagasta.

VI.- Se absuelve a la denunciante del pago de costas.

RIT T-120-2018.

Sentencia pronunciada por don Jordan Campillay Fernández, Juez Titular.

En Antofagasta, a veintidós de mayo de dos mil veinte, se notifica por estado diario la sentencia precedente y se remiten correos electrónicos a las partes.

WSXGPROEXN

JORDAN RODRIGO CAMPILLAY FERNANDEZ
Fecha: 22-05-2020 09:45:36 UTC-4

WSXGPROEXN

A contar del 05 de abril de 2020, 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