

Santiago, veintitrés de julio de dos mil diecinueve.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparecen doña Constanza Ximena Urrutia Schwarzenberg, abogada, y don Gabriel Esteban Nieto Muñoz, abogado, ambos actuando en nombre y representación, según mandato judicial, de doña ÁNGELA MARÍA MEZA RINCÓN, médico cirujano, cédula de identidad N° 23.648.663-K y doña MARCELA JIMENA FUENTESECA IRIBARREN, médico cirujano, cédula de identidad N° 11.475.584-8, todos domiciliados, para estos efectos en calle Huérfanos N° 669, oficina 403, comuna Santiago, interponen demanda laboral en Procedimiento de Aplicación General, por declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado, indebido e improcedente, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales y daño moral, en contra del HOSPITAL EL CARMEN DE MAIPÚ DR. LUIS VALENTÍN FERRADA, del giro de su denominación, Hospital Autogestionado en Red, R.U.T. N° 61.980.320-5, representado legalmente por don Jorge Martínez Jiménez, médico cirujano, ambos domiciliados en Avenida Rinconada, N°1201, comuna de Maipú, ciudad de Santiago, , en virtud de los siguientes antecedentes.

Señalan que doña Ángela María Meza Rincón ingresó a prestar servicios para la demandada, el día 01 de marzo de 2014, cumpliendo labores como médico cirujano del servicio de Medicina Adulto, en las dependencias ubicadas en Avenida Rinconada N°1201, Comuna de Maipú; que en virtud de los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, existió una relación laboral entre las partes, sin embargo, durante todo el periodo en que el contrato estuvo vigente, jamás se escrituró un contrato de trabajo, rigiendo la consensualidad, y el contrato pactado tenía la naturaleza de indefinido.

Indican que el cargo desempeñado hasta el término de la relación laboral era el de Médico del Servicio Medicina Adultos (de Geriatría) del Hospital demandado, y las funciones consistían en la atención de consultas médicas: donde se examinaba, diagnosticaba, ordenaba la realización de exámenes e indicaba el tratamiento del paciente según el diagnóstico realizado; la atención de pacientes de diferentes Hogares de Ancianos; la atención de consultas y realización de tratamientos de Geriatría.

Su jornada de trabajo consistía en un turno semanal de 24 horas los días miércoles, además de un domingo cada 6 semanas, como residente de geriatría. Además, cumplía conjuntamente una jornada de 22 horas como médico tratante,



dividida en los 4 días restantes, es decir, de lunes a viernes con horario de trabajo de 07:30 horas a 13:00 horas.

Explican que dicha demandante estuvo inicialmente con contrato de 28 horas a partir del 1 de marzo de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2014, asociado a contrato a honorarios por reemplazos. Posteriormente mantuvo solo el contrato de 28 horas a honorarios en Medicina interna hasta el día 31 de diciembre de 2015. Finalmente, en diciembre del año 2017 la actora fue elegida para el cargo de médico residente de Geriátrica, por lo que, a partir del 01 de enero de 2018, pasó a trabajar al Servicio de Geriátrica con un convenio a honorarios de 28 horas semanales, como médico residente.

Sostienen que pese a que la demandada trató de encuadrar la relación jurídica de las partes en una prestación de servicios a honorarios, se dieron todos los elementos que hacen posible declarar la existencia de la relación jurídica de tipo laboral que vinculó efectivamente a las partes, por cuanto, existía una jornada estable de trabajo, como se expuso previamente, la que debía consignar hasta el mes de septiembre de 2018 en el registro de asistencia del Servicio de Geriátrica donde se desempeñó, al igual que todos los funcionarios y sus colegas; su remuneración mensual ascendía a la suma de \$4.709.265.- Respecto de las 28 horas de la profesional, la suma siempre fue estable, sin efectuarse deducciones por ejercer su derecho a descanso, al igual que un trabajador o funcionario del Hospital. Además, se reconoció expresamente el derecho a hacer uso de un descanso anual de 15 días hábiles, los que podrán fraccionarse, sin que una de las fracciones sea inferior a 10 días; se le reconoce el derecho a utilizar permisos administrativos, y se reconocen los descansos de los artículos 197 y siguientes del Código del Trabajo. Hacen presente que doña Ángela María Meza Rincón, hizo uso de sus descansos legales, cancelándose de forma íntegra su remuneración, e incluso percibiendo montos mayores de los consensuados, y pese a no haber prestado efectivamente sus servicios.

Agregan que el vínculo de subordinación y dependencia que tuvo con el demandado, fue a través de la Jefatura del Servicio de Geriátrica y subdirección Médica del Hospital referido, en virtud del cual debía concurrir a reuniones clínicas de pacientes institucionales, prestar sus servicios del mismo modo que otros profesionales médicos pertenecientes a la dotación a contrata del Hospital, recibiendo incluso felicitaciones y todo tipo de Informaciones y sugerencias de parte del órgano demandado.



Exponen que a lo largo de la relación laboral, ambas demandantes siempre ejercieron sus labores en el departamento de Geriátría del Hospital demandado, bajo el sistema de 28 horas semanales y sistemas de turno, de acuerdo a lo pactado en el convenio a honorarios de cada una con la jefatura del Hospital, respectivamente.

Relatan que en el mes de junio del año 2018, asumió una nueva jefatura en el Servicio de Geriátría, que implementó una serie de modificaciones en la jornada laboral, remuneraciones y distribución de los turnos. Además, se informó la reducción de camas de la unidad de Geriátría y con ello, la disminución de su derecho a ejercer las funciones para las cuales habían sido contratadas. Finalmente, se comenzaron a enviar vía correo electrónico aquellos médicos que tendrían los turnos conforme a cada mes y en los cuales, no estaban contempladas sus representadas, sin motivo alguno y que reflejaron esta nueva modalidad de trabajo. Y el día 9 de julio del 2018, son informadas de manera verbal, por don Sergio Ramírez Escobar, Subdirector Médico, y don Gabriel de la Fuente Tesser, Jefe de la Unidad de Hospitalización del Adulto, del cierre de la unidad de Geriátría, medida que se haría efectiva a contar del mes siguiente del mismo año, sin que se diera la posibilidad de reubicación en otra área, en virtud de lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo.

Refieren que las personas que indican, inician una serie de modificaciones y procedimientos irregulares, no sustentados en resoluciones administrativas y que detallan en la demanda. Y que se instruye de forma verbal, a través de la Dra. Pamela Valenzuela Ormero, la exclusión de 5 médicos contratados a honorarios, sin asignación de nuevas tareas, manteniéndolos en una condición de incertidumbre e inestabilidad laboral. Lo que llevó a una situación de disfuncionalidad laboral. Finalmente, el día 30 de noviembre del año 2018, a las 19:00 horas le llega un correo a su representada, de parte de la Sra. Claudia Manzano, Jefe de recursos humanos del Hospital, con la notificación adjunta de la decisión de no renovar su contrato a partir del 2019.

Respecto a doña Marcela Jimena Fuenteseca Iribarren ingresó a prestar servicios para la demandada, el día 20 de julio de 2016, cumpliendo labores como médico cirujano del servicio de Geriátría, en las dependencias ubicadas en Avenida Rinconada N°1201, Comuna de Maipú. En virtud de los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, existió una relación laboral entre las partes, sin embargo, durante todo el periodo en que el contrato estuvo vigente, jamás se escrituró alguna clase de contrato de trabajo,



rigiendo la consensualidad, además, el contrato pactado tenía la naturaleza de indefinido. Con fecha 01 de enero del año 2018, se firmó el convenio a honorarios suma alzada, con vigencia desde ese mismo día, hasta el 30 de abril de 2018.

Indican que el cargo que la trabajadora desempeñó hasta el término de la relación laboral era el de Médico del Servicio de Medicina Adultos (Geriatría) del Hospital demandado, y que durante el tiempo que prestó sus servicios personales para la demandada, las funciones consistían en atención de consultas médicas: donde se examinaba, diagnosticaba, ordenaba la realización de exámenes e indicaba el tratamiento del paciente según el diagnóstico realizado; atención de pacientes de diferentes Hogares de Ancianos; atención de consultas y realización de tratamientos de Geriatría. Que la remuneración que se percibía era variable, ya que, por el convenio a honorarios, equivalente a 28 horas semanales, percibía un monto total de \$2.829.400, sin perjuicio de ello, para efectos del cálculo de la última remuneración mensual, el promedio de los tres últimos meses íntegramente trabajados fue de \$2.531.733.

Añaden que su jornada de trabajo era de 28 horas semanales en total, la que se distribuía entre los días miércoles, jueves y domingos, entre las 09:00 horas a las 09:00 horas del día siguiente y con turnos los días domingos asignados por orden de la jefatura.

Exponen que a lo largo de la relación laboral, doña Marcela Jimena Fuenteseca Iribarren desarrolló sus funciones como médico del Servicio de Geriatría del Hospital demandado, desarrollando atención directa a pacientes en las dependencias del Hospital, revisión de fichas clínicas de pacientes, participación en reuniones clínicas, entre otras.

Sostienen que, a lo largo de la relación laboral, pese a que la demandada trató de encuadrar la relación jurídica de las partes en una prestación de servicios a honorarios, se dieron todos los elementos que hacen posible declarar la existencia de la relación jurídica de tipo laboral que vinculó efectivamente a las partes; en primer término, existía una jornada estable de trabajo, como ya se expuso, la que debía consignar hasta el mes de septiembre de 2018 en el registro de asistencia del Servicio de Geriatría donde se desempeñó, al igual que todos los funcionarios y sus colegas. Su remuneración mensual, en promedio, ascendía a la suma de \$2.531.733. Se reconocieron expresamente el derecho a hacer uso de un descanso anual de 15 días, los que podrán fraccionarse, sin que una de las fracciones sea inferior a 10 días; además se le reconoce el derecho a



utilizar permisos administrativos, y se reconocen los descansos de los artículos 197 y siguientes del Código del Trabajo, y la demandante doña Marcela Fuenteseca Iribarren, hizo uso de sus descansos legales, cancelándose de forma íntegra su remuneración, e incluso percibiendo montos mayores de los consensuados, y pese a no haber prestado efectivamente sus servicios.

Además, el vínculo de subordinación y dependencia fue a través de la Jefatura del servicio de Geriatría y subdirección Médica del Hospital referido, en virtud del cual debía concurrir a reuniones clínicas de pacientes institucionales, prestar sus servicios del mismo modo que otros profesionales médicos vinculados a contrata con el Hospital, recibiendo incluso felicitaciones y todo tipo de Informaciones y sugerencias de parte del órgano demandado, desempeñando inclusive labores docente asistenciales a pacientes de la comunidad de Maipú, pese a estar contratada a honorarios, debió desarrollar al igual que los demás funcionarios del recinto Hospitalario referido.

Reiteran que en el mes de junio del 2018, asumió una nueva jefatura en el Servicio de Geriatría, que vino a implementar una serie de modificaciones en la jornada laboral, remuneraciones y distribución de los turnos. Además, se informó la reducción de camas de la unidad de Geriatría y con ello, la disminución de su derecho a ejercer las funciones para las cuales habían sido contratadas. Finalmente, se comenzaron a enviar vía correo electrónico aquellos colegas que tendrían los turnos conforme a cada mes y en los cuales, no estaban contempladas, sin motivo alguno y que reflejaron esta nueva modalidad de trabajo.

El día 9 de julio del 2018, sus representadas son informadas de manera verbal, por don Sergio Ramirez Escobar, Subdirector Médico, y don Gabriel de la Fuente Tesser, Jefe de la Unidad de Hospitalización del Adulto, del cierre de la unidad de Geriatría, medida que se haría efectiva a contar del mes siguiente del mismo año, sin que se diera la posibilidad de reubicación en otra área, dada esa información, doña Marcela Fuenteseca I. y otros colegas afectados, solicitaron reunión con los jefes antes mencionados y la nueva Directora de la Unidad de Geriatría, doña Pamela Valenzuela Ormero, En dicha instancia, se informó que se reestructuraría la unidad de Geriatría y con ello, que podían seguir trabajando en un proyecto de adulto mayor de CRS de Maipú.



Expresan que con fecha 2 de octubre de 2018 sus representadas se enteran, a través de un Acta de Notificación, de fecha 01 de octubre de 2018, la decisión de poner término a la relación laboral que las vinculaba con el Hospital demandado, documento que señala: “(..) Comunica la decisión de poner término de su convenio de honorarios al 1 de noviembre de 2018. La decisión anterior se adopta en virtud de la reestructuración de la unidad de geriatría del hospital (...)”.

Añaden que doña Marcela Fuenteseca Iribarren, con fecha 13 de noviembre de 2018, recibe un correo enviado por don Raúl Valdés, Analista de Gestión del Departamento de Recursos Humanos del Hospital, que fue enviado a varios profesionales que se encuentran en esta misma situación, y cuyo asunto de individualización consiste en: "Firma de convenios Pendientes", convenido en el periodo comprendido entre mayo y diciembre del presente y solicitando la firma de éstos a la brevedad.

Refieren que, sin perjuicio que el contrato firmado tiene una duración hasta el día 31 de diciembre de 2018, se comienza a distribuir y derivar los pacientes de sus representadas a otros profesionales, y se reasignan sus jornadas de trabajo a otros médicos del Servicio.

Citan el derecho que estiman aplicable, en especial el artículo 7 del Código del Trabajo que transcriben, para afirmar que ese fue el tipo de vínculo que ligó a las actoras con el demandado, prestando a cabalidad sus servicios como médicos especialista del servicio de Geriatría del Hospital demandado, bajo las órdenes y la dirección de su empleador y recibió por ello, la remuneración detallada anteriormente.

Posteriormente se remiten y analizan los elementos de un contrato de trabajo, esto es, (1) existencia de 2 sujetos: empleador y trabajador; (2) prestación de servicios personales, sean materiales o inmateriales; (3) pago de una remuneración determinada por dichos servicios, y (4) que dichos servicios se presten bajo dependencia y subordinación del empleador. Citan doctrina y jurisprudencia, para señalar que se ha estimado que se configura el vínculo de subordinación y dependencia, cuando concurren algunos de los siguientes elementos: (1) existencia de un poder de mando del empleador y la consecuente obligación del trabajador de obedecer tales órdenes; (2) obligación de concurrir en forma habitual al lugar de trabajo o disponibilidad del trabajador; (3) cumplimiento de un horario; (4) continuidad en la prestación de los servicios; (5) la



supervigilancia, control, revisión y rendimiento de las funciones realizadas; (6) integración del trabajador en la organización de la empresa; (7) sometimiento al poder disciplinario del empleador; (8) que el trabajo se desarrolle en beneficio de otra persona, y (9) desarrollo del trabajo en el lugar indicado por quien lo solicita.

Afirman que en el caso de sus representadas debían cumplir un horario de trabajo determinado, sin poder alterar por su parte cuándo debían prestar los servicios; la jornada de trabajo era controlada por su superior jerárquico, doña Pamela Valenzuela Ormero; en caso de no haber consultas agendadas, debían estar a disposición del empleador, siendo en algunas ocasiones autorizadas verbalmente para retirarse; existencia en el Hospital demandado, en la Unidad de Geriátrica, un orden jerárquico, en virtud del cual el trabajo debía desarrollarse conforme a las instrucciones dadas por doña Pamela Valenzuela Ormero; por don Sergio Ramírez y por don Gabriel de La Fuente Tesser; debían concurrir a realizar sus funciones, no tan solo respecto de los pacientes que concurrían a la Unidad de Geriátrica, sino que, además, se le ordenó concurrir a realizar otras atenciones médicas a los pacientes de diferentes Hogares de Ancianos de la comuna. Respecto de ello, se le dio orden directa de realizar estas atenciones de salud, sin tener la posibilidad de negarse sin temer represalias en su contra. Al emitir recetas médicas, ellas debían utilizar talonario, con nombre y logo del Hospital El Carmen de Maipú; la atención de los pacientes, se realizaba directamente en la Unidad de Geriátrica, sin poder determinar la duración de ellas, siendo preestablecidas por la demandada, ni poder rechazar pacientes, realizando tanto, atenciones médicas, procedimientos y otro tipo de labores, propias de un Médico Residente. En definitiva, las funciones eran en pos a tareas permanentes del establecimiento. Debían registrar sus entradas y salidas de trabajo y los turnos debían ser realizados de acuerdo a las jornadas de trabajo, ordenadas por el calendario mensual enviados por la jefatura.

Aluden a principios que rigen en materia laboral, tal como el principio de Primacía de la Realidad, buena fe y otros que analizan y desarrollan, citando doctrina.

Concluyen que ambas partes asumieron todas las obligaciones que nacen de un Contrato de Trabajo, existiendo un vínculo de subordinación y dependencia por parte de sus representadas con su ex empleadora, percibiendo una remuneración mensual por los servicios prestados desde el día 01 de marzo de 2014, respecto de doña Ángela María Meza Rincón; y 20 de julio de 2016 respecto de doña Marcela Jimena Fuenteseca



Iribarren, lo que, uniendo el cumplimiento de buena fe que dio origen al contrato, con el principio de primacía de la realidad, demuestra que la relación jurídica que unió a las partes fue la de un Contrato de Trabajo.

Añaden que la separación de sus representadas debe considerarse injustificada, ya que si bien la demandada, envió a las actoras una carta, no explica realmente y con detalle el motivo de las causas de la desvinculación, por lo que no existen hechos que puedan acreditar en la audiencia respectiva, por lo que no existe causal justificada alguna para haber procedido al despido de sus representadas, por cuanto, ni siquiera se ha invocado en la oportunidad legal correspondiente.

Mencionan la nulidad del despido, y transcriben en lo pertinente el artículo 162 del Código del Trabajo, y señalan que las cotizaciones previsionales y de seguridad social de ambas demandantes o han sido enteradas en las Isapres, AFP, ni en la Administradora del Fondo de Cesantía (AFC) respectivas.

También aluden al feriado legal y reclaman daño moral, citando normas que estiman hace aplicable tal pretensión, además de doctrina, para concluir que el daño causado a sus representadas, el sufrimiento y la humillación, por las cuales han sido obligadas a pasar, en estos tiempos, le han causado un daño moral que debe ser reparado, y así debe declararse, aduciendo las consecuencias de la incertidumbre laboral sufrida, que han sido desastrosas, poniéndose en duda la capacidad, buen desempeño y la carrera de cada una de ellas, lo que ha afectado su autoestima, siendo muy difícil reintegrarse a labores similares, siendo aún más complicado restablecer la capacidad productiva lesionada de ambas, y restablecer la motivación y seguridad para retomar el trabajo. Además, alegan que los actos llevados a cabo por la ex empleadora son abiertamente ilícitos, ilegales e inconstitucionales, y afirman que el actuar de la denunciada ha sido la causa del daño y angustia que ellas están padeciendo.

Concluyen que ambas demandantes prestaron servicios para la demandada como médicos residentes de la Unidad de Geriátrica, en el caso de doña Ángela María Meza Rincón, desde el 01 de marzo de 2014, hasta el día 31 de octubre de 2018; y, respecto de doña Marcela Jimena Fuenteseca Iribarren desde el 20 de julio de 2016, hasta el día 31 de octubre de 2018; que el vínculo que unió a las partes fue de subordinación y dependencia; que la remuneración mensual al término de la relación laboral de doña Ángela María Meza Rincón, ascendía a la suma promedio de



\$4.709.265 mensuales, y respecto de doña Marcela Jimena Fuenteseca Iribarren, ascendía a la suma promedio de \$2.531.733 mensual; que el despido fue injustificado, indebido e improcedente, ya que con fecha 01 de octubre de 2018, vía Acta de notificación, se puso término al contrato de trabajo que vinculaba a las partes, entregando un carta sin fundamento alguno, y sin expresar alguna de las causas contenidas en el Código del Trabajo, ni en la forma que establece el artículo 162 del Código del Trabajo. Que la demandada no pagó las cotizaciones de seguridad social en AFP, Isapre, ni en la Administradora del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado de ambas demandantes, adeudándose la suma correspondiente para cada una, más multas, reajustes e intereses respectivos. Que se configura la sanción de Nulidad del Despido para efectos remuneracionales, en consecuencia, seguirán devengándose las remuneraciones, cotizaciones de seguridad social y demás prestaciones hasta la convalidación del despido o hasta que la sentencia quede ejecutoriada. Que además, se adeuda el pago por concepto de feriado legal y proporcional por cada una de las demandadas (sic).

Indican que las prestaciones que se demandan son las siguientes:

A.- Respecto de doña Ángela María Meza Rincón:

1.- Indemnización por años de servicio por cinco años: \$23.546.325.-

2.- Recargo legal del 50% por no invocar causal alguna: \$11.773.162.-

3.- Feriado proporcional por 9,98 días hábiles, la suma de \$2.508.461.

4.- Feriado Legal por 10 días hábiles, la suma de \$2.511.600.

5.- Indemnización por daño moral, por la suma de \$15.000.000.

6.- Remuneraciones y cotizaciones previsionales desde la fecha de 01 de marzo de 2014 al 31 de octubre de 2018 y hasta que la demandada convalide el despido en los términos del artículo 162 incisos 5 y siguientes del Código del Trabajo.

7.- Pago de cotizaciones previsionales y de salud adeudadas por todo el periodo trabajado.

B.- Respecto de doña Marcela Fuenteseca Iribarren:



- 1.- Feriado proporcional por 2,958 días hábiles, la suma de \$587.193.
- 2.- Feriado legal: \$1.940.993.-
- 3.- Indemnización por años de servicios: \$5.063.466.-
- 4.- Recargo legal del 50%, del art. 168 del Código del Trabajo: \$2.531.733.-
- 5.- Indemnización por daño moral, por la suma de \$15.000.000.

6.- Remuneraciones y cotizaciones previsionales desde la fecha de 20 de julio de 2016 hasta que la demandada convalide el despido en los términos del artículo 162 incisos 5 y siguientes del Código del Trabajo.

Todo ello más reajustes, intereses y costas.

Solicitan tener por interpuesta la demanda laboral, acogerla a tramitación y, en definitiva, declarar expresamente:

1.- Respecto de doña Ángela María Meza Rincón:

a.- Que la relación jurídica con la demandada se desarrolló entre el día 01 de marzo de 2014 y el 31 de octubre de 2018;

b.- Que dicha relación se desarrolló en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, rigiéndose por la normativa del referido Código, y demás normativa relacionada.

c.- Que el despido del que fue objeto se realizó sin causa legal, incumpléndose por la demandada las exigencias legales establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto a fundamentar el despido.

d.- Que, en consecuencia, el despido fue injustificado, indebido e improcedente.

e.- Que la base de cálculo para las indemnizaciones por término del Contrato de Trabajo (artículo 172 del Código del Trabajo), es de \$4.709.265.

f.- Que se adeuda el pago íntegro de las cotizaciones de seguridad social, configurándose la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo (Nulidad del Despido o Ley Bustos).



g.- Se condene a la demandada al pago de los siguientes conceptos:

Indemnización por años de servicio por cinco años: \$23.546.325.-

Recargo legal del 50% por no invocar causal alguna: \$11.773.162.

Feriado proporcional por 9,98 días hábiles, la suma de \$2.508.461.

Feriado Legal por 10 días hábiles, la suma de \$2.511.600.

Indemnización por daño moral, la suma de \$15.000.000.

Remuneraciones y cotizaciones previsionales desde la fecha de 01 de marzo de 2014 al 31 de octubre de 2018 y hasta que la demandada convalide el despido en los términos del artículo 162 incisos 5 y siguientes del Código del Trabajo.

Pago de cotizaciones previsionales y de salud adeudadas por todo el periodo trabajado.

2.- Respecto de doña Marcela Jimena Fuenteseca Iribarren:

a.- Declarar que la relación jurídica con la demandada, se desarrolló entre el día 20 de julio de 2016 y 31 de octubre de 2018;

b.- Que dicha relación se desarrolló en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, rigiéndose por la normativa del referido Código, y demás normativa relacionada.

c.- Que el despido del que, su representada fue objeto se realizó sin causa legal, incumpléndose por la demandada las exigencias legales establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo por no fundamentar el despido.

d.- Que, en consecuencia, el despido fue injustificado, indebido e improcedente.

e.- Que la base de cálculo para las indemnizaciones por término del Contrato de Trabajo (artículo 172 del Código del Trabajo), es \$2.531.733.

f.- Que se adeuda el pago íntegro de las cotizaciones de seguridad social, configurándose la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo (Nulidad del Despido o Ley Bustos),



g.- Se condene a la demandada al pago de los siguientes conceptos:

Feriado proporcional por 2,958 días hábiles, la suma de \$587.193.

Feriado legal: \$1.940.993.-

Indemnización por años de servicios: \$5.063.466.

Recargo legal del 50% art. 168: \$2.531.733.-

Indemnización por daño moral, por la suma de \$15.000.000.

Remuneraciones y cotizaciones previsionales desde la fecha de 20 de julio de 2016 hasta que la demandada convalide el despido en los términos del artículo 162 incisos 5 y siguientes del Código del Trabajo.

Todo ello más costas.

SEGUNDO: Que la demandada notificada legalmente, comparece dentro de plazo a través de doña Claudia Manríquez Villouta, abogado, que contesta la demanda, solicitando su rechazo con condena en costas, conforme a los antecedentes siguientes.

Señala que la demandante doña Ángela María Meza Rincón tuvo la siguiente vinculación con el Hospital El Carmen:

1.- Relación como funcionaria a contrata del 1 de marzo de 2014 al 31 de diciembre de 2014, por 28 horas; del 1 de enero de 2015 al 28 de febrero de 2015, por 28 horas y del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018, por 22 horas Ley 19.664.

Indica que el período enero a diciembre de 2018 por 22 horas, es regido por los artículos 3° y 10° de la ley 18.834, Estatuto Administrativo, esto es, se trata de un empleo transitorio. Contrata que no fue renovada para el año 2019, de acuerdo a la normativa vigente, y las facultades del Director; se comunicó a la demandante su no renovación, indicándose que se trata de una persona que no tiene prorrogas anteriores y su no renovación está fundamentada en que no son necesarios sus servicios, por la reorganización de la Unidad de Geriátrica, la implementación de un modelo de atención de las Unidades Geriátricas Agudos (UGA) y la implementación y dotación funcionaria para 24 camas considera una disminución de las horas médicas diurnas de la Ley 19664 contratadas durante 2018, siendo innecesarias las 22 horas por las que fue contratada la



Sra. Ángela Meza Rincón, según se expresa en la Resolución Exenta N° 915 de 23 de noviembre de 2018 del Hospital El Carmen.

Añade que en relación a las contrataciones es clara la aplicación de la ley 18.834 y no el Código del Trabajo, como pretende *artificialmente* la demandante, *superponiendo* el cumplimiento de éstos con los convenios de honorarios que además convino con su representada.

2.- Además celebró convenios a honorarios a suma alzada, así con fecha 1 de noviembre de 2014 suscribió con su representada uno para el período 1 de noviembre de 2014 al 31 de diciembre de 2014, en la Unidad Médico Quirúrgica y la función específica contratada figura en la cláusula 2ª del convenio, y el honorario a pagar será un monto sobre la base de honorario a suma alzada, siendo el valor de la prestación *por hora* de \$22.500 con un tope máximo de 216 horas mensuales. El valor tope de la prestación mensual es de \$4.860.000 de los honorarios pactados y el Hospital retendrá solo el porcentaje correspondiente a impuestos { 10%}. Y se deja expresa constancia de extenderse el convenio conforme a las normas del artículo 11 de la ley 18.834 (cláusula sexta del convenio citado), y en caso que la prestación se estime como no necesaria el Hospital pondrá término de forma pura y simple previa notificación del involucrado. Cuando ello suceda sólo se cancelará el monto equivalente en horas trabajadas durante el mes de la notificación (cláusula séptima del convenio citado).

El año 2015 la demandante Meza Rincón suscribió con fecha 01 de mayo de 2015 convenio a honorarios suma alzada para el período 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015 o hasta que sus servicios sean necesarios, para la Unidad de Medicina; el honorario a pagar será un monto sobre la base de honorario a suma alzada. El valor de la prestación por hora de \$22.500 brutos, con un máximo de 216 horas mensuales. El valor tope de la prestación mensual es de \$4.860.000; de los honorarios pactados el hospital retendrá solo el porcentaje correspondiente a impuestos (10%). Se deja expresa constancia que sólo se hará efectivo el pago de las horas prestadas y efectivamente cumplidas, previa presentación de boleta de honorarios.

El año 2017 suscribió con fecha 01 de junio de 2017 convenio a honorarios suma alzada para el período 01 de junio de 2017 a 30 de junio de 2017 y mientras sean necesarios sus servicios, y la función específica contratada figura en su convenio de honorarios, cláusula segunda, y el honorario a pagar será un monto sobre la base de honorario a suma alzada, con un tope de 120 horas mensuales con un valor bruto unitario de \$27.500 brutos por un monto bruto total convenio de \$3.300.000, previa



visación de boleta de honorarios e informe de Departamento de Gestión de las Personas previa visación de Departamento de Gestión de Cuidado o Matronería.

Con fecha 1 de agosto de 2017, suscribe un convenio de prestación de servicios a honorarios para el período 01 de agosto de 2017 a 31 de agosto de 2017 para realizar las funciones específicas señaladas en la cláusula segunda del citado convenio, con un tope de 120 horas mensuales con un valor bruto unitario de \$27.500 brutos, por monto bruto total convenio de \$3.300.000 brutos. Luego, el 1 de septiembre de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2017, y mientras sean necesarios sus servicios, suscribe un convenio de prestación de servicios a honorarios para realizar las funciones específicas señaladas en la cláusula segunda del citado convenio prioritariamente en la Unidad de Medicina, para entregar una atención integral clínica a los usuarios del establecimiento, actuando en el proceso de estudio, diagnóstico, curación, rehabilitación y prevención de las patologías que ellos presentan, con un tope de 180 horas mensuales, con un valor bruto unitario de \$27.500 brutos, por monto bruto total convenio de \$19.800.000 brutos, previa visación entre otra unidad de Gestión de Cuidado o matronería.

El año 2018 celebró convenio a honorarios suma alzada para el período 1 de enero de 2018 a 30 de abril de 2018 prioritariamente en la Unidad de Geriátrica, por 39 horas semanales por un monto bruto total de \$18.837.060 brutos, pagado en 4 cuotas brutas iguales de \$4.709.265 brutos, todos afectos a retención del 10% mensual de impuesto. Excepcionalmente podrá hacer funciones de refuerzo para reemplazos por licencias médicas, feriados legales, y otras ausencias con un tope de 72 horas mensuales por un monto máximo mensual de \$1.980.000 brutos, por un monto bruto total de \$7.920.000 brutos, todos afectos a retención de 10% mensual de impuesto.

Con fecha 01 de mayo de 2018, se elabora nuevo convenio que no fue suscrito por la demandante, que abarca el período de contratación 1 de mayo de 2018 na 31 de diciembre de 2018.

Expone que los convenios de honorarios antes mencionados contemplan en sus propias cláusulas beneficios sin afectar el honorario pactado en casos de enfermedad, entre otros, permisos una vez cumplido un año de vigencia del convenio. Se deja establecido en convenio a honorarios que las partes podrán poner término anticipado de mutuo acuerdo o previa notificación por escrito de la contraria, siempre que sea con a lo menos 30 días corridos de anticipación. Cuando ello suceda sólo se cancelará el monto equivalente en horas o servicios efectivamente cumplidos o prestados.



En relación a la demandante Marcela Fuenteseca Iribarren, la vinculación con su representada fue la siguiente:

1.- Relación como funcionaria a contrata del 1 de septiembre de 2016 al 31 de octubre de 2016, por 11 horas, y del 1 de enero de 2017 al 31 de marzo de 2017, por 11 horas, en los términos señalados en un empleo a contrata de acuerdo a la ley 18.834, Estatuto Administrativo, por el plazo específico antes señalado, y regido por los artículos 3° y 10° de la ley 18.834, esto es, se trata siempre de un empleo transitorio. Y en esas contrataciones es clara la aplicación de la ley 18.834 y no el Código del Trabajo, como pretende *artificialmente* la demandante, *superponiendo* el cumplimiento de éstos con los convenios de prestación de servicios honorarios que además convino con mi representada.

2.- Relación en virtud de convenios a honorarios a suma alzada: los siguientes:

a.- El año 2016 suscribió con fecha 01 de septiembre un convenio a honorarios suma alzada para el período 1 de septiembre de 2016 al 31 de diciembre de 2016 en la Unidad de Geriátrica, 11 horas semanales, en sistema de turno. Con un honorario a pagar sobre la base de honorario a suma alzada, de \$9.229.568 bruto el que se pagará en 4 mensualidades sucesivas de \$2.307.392 brutos, descontándose el porcentaje correspondiente a impuestos. Se deja expresa constancia extenderse el convenio conforme a las normas del artículo 11 de la ley 18.834 y no constituye relación laboral de acuerdo al Código del Trabajo.

b.- El año 2017 suscribió con fecha 1 de enero convenio a honorarios suma alzada para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2017, y mientras sea necesarios sus servicios; con función específica contratada señalada en cláusula segunda, de acuerdo a 11 horas semanales pagado en 12 cuotas brutas iguales de \$1.639.500 brutos, con un monto total bruto convenido de \$19.674.000. Se contempla además en el convenio una cláusula en el sentido de que excepcionalmente podrá hacer funciones de refuerzo para reemplazos por licencias médicas, feriados legales, y otras ausencias con un tope de 143 horas mensuales por un valor bruto unitario de \$23.500 monto total convenio \$40.326.000 brutos.

En la cláusula sexta del convenio se añade que las partes podrán poner término anticipado de forma pura y simple, previa notificación por escrito a la contraria y sin necesidad de expresar causa alguna. Cuando ello suceda sólo se pagará el monto equivalente a las horas o servicios efectivamente cumplidas o prestados.



c.- El año 2018 celebró convenio a honorarios suma alzada para el período 1 de enero a 30 de abril de 2018, prioritariamente en la Unidad de Geriátrica y conforme a los Términos de Referencia. La función específica contratada está establecida en la cláusula segunda del convenio; 28 horas semanales por un monto bruto total de \$11.317.600 brutos, pagado en 4 cuotas brutas iguales de \$2.829.400 brutos, todos afectos a retención del 10% mensual de impuesto. También se contempla la cláusula de realizar excepcionalmente funciones de refuerzo para reemplazos por licencias médicas, feriados legales, y otras ausencias con un tope de 72 horas mensuales por los montos que se señalan.

d.- Se elaboró un nuevo convenio de fecha 01 de mayo de 2018, que no fue suscrito por la demandante, en el que se estableció, un período de contratación de 1 de mayo al 31 de diciembre de 2018, en la función de entregar una atención integral clínica, actuando en el proceso de estudio, diagnóstico, curación, rehabilitación y prevención de las patologías que presenten, prioritariamente en la Unidad de Geriátrica, 28 horas semanales por un monto bruto total de \$22.635.200 brutos, pagado en 8 cuotas brutas iguales de \$2.829,400 brutos, todos afectos a retención del 10% mensual de impuesto.

Indica que los convenios de honorarios antes mencionados contemplan beneficios sin afectar el honorario pactado en casos de enfermedad, entre otros, permisos una vez cumplido un año de vigencia del convenio, según se estipula en las cláusulas cuarta y quinta de los convenios de 2018.

En síntesis, señala que las demandantes suscribieron distintos convenios de prestación de servicios a honorarios, por hora, algunos sin solución de continuidad, para el desarrollo de distintas funciones, y cláusulas, en diversas unidades dentro del hospital, por distintos montos y topes, y por diferentes horas. En relación al convenio de prestación de servicios a honorarios de 2018, se estableció (como en el resto de los convenios de honorarios) la posibilidad de ponerle término en forma anticipada de mutuo acuerdo o por comunicación con 30 días de anticipación. Y se comunicó, según las partes convinieron, con la debida antelación el término del convenio, por carta certificada.

Refiere que en la contratación a honorarios de la actora se cumplen los requisitos previstos en el artículo 11 inciso segundo del Estatuto Administrativo, que transcribe, y en ese entendido la demandante fue contratada a honorarios para cumplir funciones



como profesional realizando labores específicas sin que se configure en todo caso una relación de subordinación y dependencia entre las partes.

Expresa que su representada puso término a este último Convenio de Honorarios a partir del 01 de noviembre de 2018, estando facultada para ello por la misma demandante conforme lo estipulado en el Convenio 2018, con la posibilidad de no expresar causa alguna y a pagar el monto equivalente a las horas o servicios efectivamente cumplidas o prestados respectivamente, durante el mes de la notificación. Todo ello, según consta en Acta de Notificación de fecha 01 de octubre de 2018 firmada por Subdirector de Gestión Asistencial. En ella se señala la decisión de poner término a su convenio de honorarios al 01 de noviembre de 2018. Se indica además que la decisión se adopta en virtud de la reestructuración de la Unidad de Geriátrica del Hospital, enviada por carta certificada.

OPONE EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA ABSOLUTA del tribunal, en razón de la materia, por cuanto no es efectivo que haya existido una relación laboral, ni vínculo de subordinación o dependencia, por la simple circunstancia que tal supuesto es improcedente en una relación de prestación de servicios entre una persona y un órgano de la Administración Pública. Los servicios prestados corresponden al sistema de "contrato de honorarios", por lo que el presente Tribunal resulta ser incompetente, por la sola aplicación del artículo 420 del Código del Trabajo.

Reitera que las demandantes se vincularon con su representada, sobre la base de una relación de una contrata por una parte (artículo 3° y 10° ley 18.834) y una prestación de servicios bajo la modalidad de contrato de honorarios a suma alzada, por ende, entre las partes no existió vínculo laboral alguno, razón por la cual no cabe hablar de cuestión suscitada entre un empleador y trabajador.

Sostiene que la contratación se ciñó expresa y taxativamente a las prescripciones de la Ley de Bases de la Administración del Estado, en su artículo 15 que transcribe, y que las normas estatutarias aplicables son las contenidas en el Estatuto Administrativo, y en particular, la vinculación de una persona con el Estado o sus órganos y servicios, en base a honorarios, se encuentra expresamente regulada en su artículo que transcribe, y por ello, las prestaciones a honorarios, por expresa disposición de dicha norma, se rigen en primer lugar por las reglas fijadas en el respectivo contrato y, en subsidio, por las normas del Código Civil, particularmente, las normas sobre arriendo de servicios inmateriales, contenidas en el Párrafo 9 del Título XXVI del libro IV.



Alude a los cometidos específicos, que tienen que ver con estar preestablecidos o determinados, y no exclusivos o excluyentes. Y la existencia de determinadas características laborales, como horario, jornada de trabajo y eventual dependencia de una jefatura, no modifican la normativa legal pertinente, fundamentalmente el Estatuto Administrativo y el contrato de prestación de servicios a honorarios, vale decir los indicios de laboralidad no pueden significar la mutación de un contrato de prestación de servicios a uno de carácter laboral. Cita jurisprudencia.

Finaliza indicando que el Tribunal carece de competencia para conocer de la demanda, cuyo conocimiento debe corresponder al juzgado civil pertinente.

EN SUBSIDIO, alega excepción de falta de legitimación activa del demandante y falta de legitimación pasiva del demandado, toda vez que su representada no tiene la calidad de "empleador" del demandante, respecto a la cual no existe ni existió relación laboral alguna regida por el Código del Trabajo. Y, correlativamente, un particular como las actoras, sometidas a un estatuto especial (Estatuto Administrativo, Ley 18.834 y su contrato a honorarios), que además, no tiene el carácter de funcionario público, carece de legitimación activa para ejercer esta acción de nulidad y despido laboral.

Añade que la inexistencia de una relación laboral entre la actora y el Organismo demandado, obsta absolutamente a la aplicación de un procedimiento que se encuentra inspirado básicamente en la protección de derechos laborales, en el marco de una relación propia de un contrato individual de trabajo, calidad que no tiene en forma directa ni indirecta tanto las demandantes como su representada, demandada en autos.

En Subsidio, contesta la demanda y controvierte expresa y formalmente la versión de todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que reconoce, en especial, controvierte que entre las partes hubiese existido una relación laboral basada en un contrato de trabajo y regida por el Código Laboral y, por ende, la existencia de un presunto despido injustificado y la procedencia de las indemnizaciones y prestaciones que se reclaman.

Insiste que las actoras fueron contratadas en un sistema de contrata y por lo tanto regido por el Estatuto Administrativo artículos 3º, 10º y demás pertinentes y no el Código del Trabajo. Además de contrato de honorarios con las demandantes en que se ha dado estricto cumplimiento al artículo 11 de la Ley 18.834, ya que las demandantes fueron contratadas precisamente en razón de su expertiz, como Médico, para prestar servicios en el Hospital y para el cumplimiento de los cometidos específicos, de que da cuenta sus contratos a honorarios a suma alzada.



Reitera lo señalado en los primeros párrafos de la contestación, respecto a la relación contractual que le unió con las demandantes, ya a contrata, ya a honorarios.

Indica que en el contexto de la relación contractual que existió entre las demandantes y su representada, las demandantes nunca recibieron una "remuneración" tal como se concibe en la legislación laboral, sino que sus ingresos correspondieron bien a una contrata o bien a un convenio de prestación de servicios a honorarios.

Concluye que durante el tiempo de duración de la contrata y del contrato de prestación de servicios, se hicieron aplicables para las demandantes, las normas de la Ley N°18.834, en razón de una contrata, y además por expresa aplicación del contrato de prestación de servicios. En efecto, en los contratos ad referendum sobre la base de honorarios a suma alzada celebrados entre las partes, en uso de las facultades que le confiere el artículo 11 del Estatuto Administrativo, se estableció con toda precisión que se trata de un contrato a honorarios a suma alzada; la finalidad del contrato; los cometidos específicos a realizar por el demandante; la declaración que los servicios se contrataban sobre la base de honorarios a suma alzada, pagaderos previa presentación de boletas de honorarios en tantas cuotas como señala cada convenio; el plazo de duración de los servicios. Cita jurisprudencia.

Agrega que las demandantes han desconocido la naturaleza misma de los principios que informaron su relación con su representada, por cuanto nunca existió el vínculo de subordinación y dependencia que pretenden, el que no es aplicable a las relaciones entre el Estado y los servicios públicos que lo conforman y su personal, en razón que dichas relaciones se encuentran sujetas a las disposiciones del Estatuto Administrativo que hace inaplicables las normas laborales.

Y en relación al convenio de honorarios de 2018 de las demandantes se puso término conforme estaba previsto en sus cláusulas comunicándose con la debida antelación y según se fundamenta por la reestructuración de la Unidad de Geriátrica.

Hace referencia a la teoría de los actos propios, previo análisis del mismo, refiere que las no pueden las demandantes pretender que podrían verse en la Indefensión por el término del contrato a honorarios, ello por cuanto al ser funcionarlas a honorarios, asumieron y aceptaron la naturaleza jurídica del vínculo que lo ligaba con la institución a sabiendas de dicha naturaleza desde que se materializó la contratación a honorarios y, posteriormente, durante el tiempo en que ha servido la referidas prestaciones de servicios.



Y la aplicación del Código del Trabajo resulta, además, incompatible con la Legalidad Presupuestaria. No debe olvidarse que los órganos del Estado desempeñan sus funciones de acuerdo a lo que se denomina Legalidad Dual, esto es, 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). Cita al efecto el D.L. N° 1263 sobre Administración Financiera del Estado, en relación con los artículos 1° de las Leyes de Presupuesto para los años respectivos, en la partida y glosa correspondiente.

Añade que en este caso existía una disponibilidad presupuestaria por la Ley de Presupuestos del Sector Público, que faculta al ente público para suscribir convenios con personas naturales como Honorarios a Suma Alzada, con cargo a los cuales se podía contratar personal a honorarios.

Lo anterior determina que la contratación a honorarios o a contrata o en cualquier otra modalidad no responde a una decisión que el Jefe Superior del organismo pueda adoptar, sino que tiene que necesariamente ajustarse y 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 a cada una de las formas de contratación que, a su turno, las normas competenciales han definido.

Los contratos honorarios suscritos entre el demandante y la Administración constituyeron un estatuto especial que, en las materias en ellos consagradas, rigió en forma íntegra las relaciones entre las partes, quienes conocían, querían y aceptaban dicho estatuto como el que reglaba completamente su vinculación. Durante el tiempo que las actoras sirvieron en la Administración su relación se rigió por convenios a honorarios a suma alzada, por lo que no le asistía a su representada, aparte de la retención y pago del impuesto respectivo, la obligación de retener y enterar cotización alguna de seguridad social y de salud en los organismos previsionales.

Previo análisis normativo, señala que no puede haber erogación o gasto público sin habilitación legal previa y que no se puede efectuar cualquier tipo de desembolso. Los únicos válidamente ejecutables son aquellos descritos en la tipología del clasificador presupuestario respectivo y que no se verifica respecto del pago de cotizaciones de seguridad social ni de salud para personas que laboran en la Administración bajo una prestación de servicios a honorarios. Su representada durante



la vigencia de la relación convencional con las actoras carecía de un título para retener y pagar en las instituciones de seguridad social las cotizaciones.

Lo anterior lleva a concluir que sólo por norma legal expresa un servicio público puede contratar personal al amparo del derecho laboral común, y si se realizara ello, sin la existencia de una ley previa, se incurre en un ilícito penal. Cita jurisprudencia.

En subsidio, alega la improcedencia de declarar la existencia de una relación laboral para casos en que en la contratación a honorarios no se cumplan las condiciones legales, por cuanto el ordenamiento jurídico no contempla como sanción para los actos de la Administración que no cumplan con los requisitos legales la transformación del acto en uno de distinta naturaleza.

Indica que no es factible, a través del mecanismo como es la conversión del acto jurídico nulo se proceda a calificar ese acto como un contrato de trabajo, puesto que ello importaría generar un nuevo acto nulo, ya que el sistema legal no contempla que la Administración pueda contratar personal bajo la figura de un contrato de trabajo. Así, no resulta posible que una supuesta irregularidad se pretenda solucionar cometiendo una irregularidad de la misma entidad.

Añade que por lo expuesto, debe desestimarse en todas y cada una de sus partes la demanda, siendo improcedente el cobro de prestaciones e indemnizaciones que se le alegan.

Respecto al daño moral, su cobro es improcedente dado que no se está ante una relación laboral, sino una relación de carácter civil que responde a las características del contrato de arrendamiento de servicios inmateriales regulado por el Código Civil.

En el hipotético caso que el tribunal considere que sí existió relación laboral, la jurisprudencia ha establecido la incompatibilidad de éste derecho -esto es, el daño moral - con las prestaciones propias de una relación de carácter indefinido, como por ejemplo, la indemnización de aviso previo.

Expresa que resulta contradictorio y llama la atención que la demandante exija se le pague el mes de aviso previo como si fuera un contrato laboral indefinido, y conjuntamente solicite el pago de las remuneraciones que hubiere recibido hasta diciembre de 2018, como si se tratara de un contrato a plazo fijo.

La ley laboral y por tanto especial, es absolutamente clara en cuanto a la determinación de indemnizaciones laborales, dentro de las cuales no se encuentra el daño moral, por lo que mal podría ser otorgado a la demandante sin incurrir en infracción de ley expresa.



El daño moral que se reclama además de ninguna manera podría entenderse jurídicamente devengado en favor de la demandante habiendo las partes pactado explícitamente la posibilidad de poner término anticipado al Convenio de Honorarios de forma pura y simple, previa notificación a la contraria y sin expresar causa alguna y, cuando ello suceda sólo se pagará el monto equivalente a las horas o servicios efectivamente cumplidos o prestados respectivamente, durante el mes de la notificación.

Reitera la improcedencia de pago de cotizaciones previsionales para casos como el sublite en que se discute la existencia de una relación laboral, máxime si entre las partes no existió relación laboral, y su representada no se encontraba obligada a cancelar las cotizaciones previsionales.

A mayor abundamiento, la parte demandante elude que en virtud de la ley N° 20.255 y, partir del año 2012, todas las personas que prestan servicios bajo la modalidad de honorarios tienen la obligación personal (no traspasable a la persona o entidad a quien prestan sus servicios) de realizar cotizaciones previsionales para pensiones, seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Reseña que de acuerdo al art. 17 del D.L. N° 3500, el pago de las cotizaciones previsionales es de cargo del trabajador, correspondiéndole al empleador solo su retención y posterior entero en la institución previsional correspondiente, por lo que no es procedente que se solicite que el demandado pague, a su costa, las imposiciones previsionales; pues en el presente caso es un hecho pacífico que su parte nunca ha hecho retenciones de naturaleza previsional respecto del actor, pues ello es jurídicamente inadmisibles en un régimen de prestación de servicios a honorarios.

Y en el evento que se estime del caso que es procedente el pago de cotizaciones previsionales por el periodo en que el demandante prestó servicios sujeto a un contrato a honorarios a suma alzada, en ningún caso esta prestación debería incorporar multas, reajustes e intereses, salvo aquellos que se devenguen con posterioridad a que la sentencia se encuentre firme y ejecutoriada, ya que sólo en ese instante podría sostenerse que existe mora.

Tampoco procede la aplicación de la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, en que se discute la existencia de una relación laboral.

Con todo, de existir la obligación de un pago de esas prestaciones en este tipo de casos (honorarios), previamente debe establecerse y declararse por sentencia firme y ejecutoriada que el vínculo obedece a una relación laboral y no de honorarios; y tan sólo bajo ese supuesto de hechos, podría nacer ese tipo de obligación, la que sólo podría



exigirse a contar de esa sentencia ejecutoriada en adelante, jamás con efecto retroactivo o desde una data anterior a esa declaración judicial. Con anterioridad a ello, su representada no tenía obligación alguna por expresa aplicación de la Ley y la Constitución. Cita jurisprudencia.

Solicita tener por contestada la demanda de autos, en los términos precedentemente expuestos y, en su oportunidad, acoger las excepciones interpuestas; o, en subsidio, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, a la que asisten ambas partes, la parte demandada opone excepción de incompetencia, se confiere traslado a la demandante, evacuado el cual se deja su resolución para definitiva, conforme consta en registro de audio.

Que se realiza el llamado de rigor de conciliación a las partes, no prosperando acuerdo entre ellas, fijándose como hechos a probar los siguientes: (1) Antecedentes del vínculo y contratación entre las partes. En particular la vinculación a contrata y a honorarios a suma alzada alegada por la demandada. (2) En su caso, efectividad de haber prestado servicios las demandantes bajo dependencia y subordinación en los términos del artículo séptimo del código del Trabajo. Fecha de inicio, funciones desempeñadas, jornada de trabajo y retribución económica por los servicios prestados, cuantía. (3) Pormenores y circunstancias del término de la relación laboral, fecha en que ello ocurrió. (4) Estado de pago de las cotizaciones previsionales de las demandantes por el tiempo efectivamente servido. (5) Efectividad de adeudarse el feriado legal y proporcional demandado, cuantía de dichas prestaciones. (6) Efectividad del daño moral alegado por las demandantes, causas del mismo, pormenores y circunstancias.

A continuación, se ofrecen pruebas por ambas partes para el control de admisibilidad y pertinencia respectiva, realizado el cual, se fija día y hora para la audiencia de juicio de rigor.

CUARTO: Que a la audiencia de juicio comparecen ambas partes, incorporando la demandante la siguiente prueba:

Documental, consistente en:

Respecto a doña ÁNGELA MEZA RINCÓN:

1.- Resolución exenta N° 915 de fecha 23 de noviembre de 2018 entre Ángela Meza Rincón Ángela Meza Rincón.

2.- Certificado de doña Ángela Meza Rincón de fecha 5 de octubre de 2018, que da cuenta de su relación laboral.



3.- Certificado de doña Ángela Meza Rincón de fecha 6 de octubre de 2018, que da cuenta de los contratos de honorarios.

4.- Cadena de correo electrónico, de fecha 13 de noviembre de 2018, asunto “Firma de convenios pendiente”, de Raúl Valdés Villaseca; para doña Ángela Meza Rincón y Marcela Fuenteseca Iribarren.

5.- Registro de asistencia de doña Ángela Meza Rincón, del período comprendido entre mayo de 2015 a septiembre de 2018.

6.- Declaración jurada simple de doña Ángela Meza Rincón, de fecha 12 de diciembre de 2014, suscrita para el Hospital El Carmen de Maipú.

7.- Convenio de honorarios suma alzada, suscrito entre doña Ángela Meza Rincón y el Hospital El Carmen de Maipú, de fecha 1 de mayo de 2015.

8.- Declaración jurada simple de doña Ángela Meza Rincón, de fecha 27 de mayo de 2015, suscrita para el Hospital El Carmen de Maipú.

9.- Copia simple del listado definitivo de cupos de especialización, de fecha 5 de diciembre de 2016.

10.- Convenio de honorarios a suma alzada Resolución Exenta N° 2613, entre doña Ángela Meza Rincón con el Hospital El Carmen de Maipú, de fecha 4 de octubre de 2017.

11.- Convenio de honorarios a suma alzada entre doña Ángela Meza con el Hospital El Carmen de Maipú, de fecha 1 de septiembre de 2017.

12.- Convenio de honorarios a suma alzada entre doña Ángela Meza con el Hospital El Carmen de Maipú, de fecha 1 de enero de 2018.

13.- Convenio de honorarios a suma alzada Resolución Exenta N° 5998, entre doña Ángela Meza con la demandada, de fecha 29 de diciembre de 2017.

14.- Cadena de correo electrónico, de fecha 31 de julio de 2018, asunto “Reconocimiento Planta Superior”, de Sergio Santos Nash; para las demandantes y otros.

15.- Cadena de correo electrónico, de fecha 6 de agosto de 2018, asunto “Reunión Servicio de Geriatría”, de Elizabeth Valenzuela; para las demandantes y otros.

16.- Cadena de correo electrónico, de fecha 15 de agosto de 2018, asunto “Geriatría”, de Geriatría HEC; para la demandada y otros.

17.- Cadena de correo electrónico, de fecha 20 de agosto de 2018, asunto “Pago de honorarios y horas ley UGA”, de Elizabeth Valenzuela; para las demandantes y otros.



18.- Cadena de correo electrónico, de fecha 24 de agosto de 2018, asunto “Turnos septiembre”, de Elizabeth Valenzuela; para demandantes y otros.

19.- Cadena de correo electrónico, de fecha 12 de septiembre de 2018, asunto “Informativo administrativo UGA”, de Elizabeth Valenzuela; para demandantes y otros.

20.- Cadena de correo electrónico, de fecha 27 de septiembre de 2018, asunto “Cargos de residente Geriatria”, de Pamela Valenzuela Ormero; para demandantes y otros.

21.- Cadena de correo electrónico, de fecha 28 de septiembre de 2018, asunto “Rotativa de turnos”, de Elizabeth Valenzuela; para demandantes y otros.

22.- Cadena de correo electrónico, de fecha 28 de septiembre de 2018, asunto “Información relevante sobre días administrativos”, de Pamela Valenzuela Ormero; para demandantes y otros.

23.- Cadena de correo electrónico, de fecha 28 de septiembre de 2018, asunto “Solicitud de día administrativo Dra. Meza”, de Pamela Valenzuela Ormero; para Ángela Meza Rincón y otros.

24.- Cadena de correo electrónico, de fecha 3 de octubre de 2018, asunto “Desvinculaciones médicos de Geriatria”, de Sergio Santos Nash; para demandantes y otros.

25.- Acta de notificación de fecha 1 de octubre de 2018 para doña Ángela Meza Rincón, suscrita por Sergio Ramírez Escobar.

26.- Acta de notificación de fecha 1 de octubre de 2018 para doña Marcela Fuenteseca Iribarren, suscrita por Sergio Ramírez Escobar.

27.- Correo electrónico, de fecha 10 de octubre de 2018, asunto “Acuso recibo de solicitud de información”, de demandado para Ángela Meza Rincón.

28.- Cadena de correo electrónico, de fecha 11 de octubre de 2018, asunto “Recepción denuncia N° W011717-2018”, de Sergio Santos Nash; para demandantes y otros.

29.- Correo electrónico, de fecha 17 de octubre de 2018, asunto “DIEP timbrada”, de Magda Escobar; para Ángela Meza Rincón.

30.- Correo electrónico de fecha 18 de octubre de 2018, que da cuenta de la publicación de los sueldos de todos los médicos de la Unidad de Geriatria.

31.- Cadena de correo electrónico, de fecha 24 de octubre de 2018, asunto “Notificaciones convenios honorarios”, de Sergio Santos Nash; para demandantes y otros.



32.- Set de boletas de honorarios, emitidas por doña Ángela Meza Rincón, por el período comprendido entre Marzo de 2014 hasta julio de 2018.

33.- Liquidación de remuneraciones de doña Ángela Meza Rincón, del mes de julio de 2018.

34.- Liquidación de remuneraciones de doña Ángela Meza Rincón, del mes de agosto de 2018.

35.- Denuncia individual de enfermedad profesional, de fecha 10 de octubre de 2018, de doña Ángela Meza Rincón.

36.- Copia simple de anexo PGE2, de doña Ángela Meza Rincón, otorgado por el Instituto de Seguridad Laboral.

37.- Cadena de correo electrónico, de fecha 18 de octubre de 2018, asunto “Estructuración del Servicio de Adulto en atención cerrada”, de Sergio Santos Nash; para Ángela Meza Rincón.

38.- Cadena de correo electrónico, de fecha 8 de noviembre de 2018, asunto “Respuesta a solicitud Ley de Transparencia”, de Gloria Morales; para Ángela Meza Rincón y otros.

39.- Copia simple de calendario de turnos del mes de noviembre de 2018.

40.- Ordinario N° 1288 de 2018, que da cuenta de solicitud de información.

41.- Convenio de honorarios sumaalzada, de fecha 1 de noviembre de 2014, suscrito entre Ángela Meza Rincón y Ramiro Zepeda Iriarte.

42.- Correo electrónico de fecha 29 de noviembre de 2018, asunto “Información de convenio 2019”, de Claudia Manzano Miranda; para Ángela Meza Rincón.

43.- Correo electrónico de fecha 4 de diciembre de 2017, asunto “Citación Evaluación Psicolaboral”, de Selección Médicos HEC; para Ángela Meza Rincón.

44.- Correo electrónico de fecha 11 de diciembre de 2017, asunto “Citación de entrevista Comisión de Selección”, de Selección Médicos HEC; para Ángela Meza Rincón.

Respecto a doña MARCELA FUENTESECA IRIBARREN

45.- Comunicado Público, del mes de septiembre de 2018, firmado por Usuarios del Programa de Reparación y Atención Integral de Salud.

46.- Copia simple de convenio de honorarios sumaalzada, de fecha 1 de enero de 2018, suscrito por doña Marcela Fuenteseca Iribarren y Marianela Rubilar Gómez.



47.- Ordinario N° 1.291, de fecha 9 de noviembre de 2018, “Solicitud de información” por Ley de Transparencia, de Sergio Ramírez Escobar a Marcela Fuenteseca Iribarren.

48.- Copia simple de listado de permisos administrativos de doña Marcela Fuenteseca Iribarren, del período comprendido entre el 1 de enero de 2016 hasta 31 de diciembre de 2018.

49.- Listado de feriados legales, de Marcela Fuenteseca Iribarren, por los períodos comprendidos entre el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018.

50.- Resolución Exenta N° 12.0937/50/2017, que designa a contrata a doña Marcela Fuenteseca Iribarren, de fecha 9 de julio de 2017.

51.- Registro de asistencia de doña Marcela Fuenteseca Iribarren, del período comprendido entre el 4 de julio de 2016 al 27 de septiembre de 2018.

52.- Set de boletas de honorarios, emitidas por doña Marcela Fuenteseca Iribarren, por el período comprendido entre el 20 de julio de 2016 al 12 de septiembre de 2018.

53.- Correo electrónico de fecha 15 de diciembre de 2017, asunto “Resultados comisión de selección”, de Selección Médicos a Marcela Fuenteseca Iribarren.

54.- Correo electrónico de fecha 12 de diciembre de 2017, asunto “Citación entrevista comisión de selección”, de Selección Médicos a Marcela Fuenteseca Iribarren.

55.- Correo electrónico de fecha 15 de diciembre de 2017, asunto “Resultados comisión de selección”, de Selección Médicos a Marcela Fuenteseca Iribarren.

Además, solicitó la confesional de la demandada, y comparece don **HUGO DANTE NARANJO OLIVARES**, en su representación, conforme consta en registro de audio, quien señala que es abogado y jefe de la unidad de auditoría interna del Hospital de Maipú, está en ese cargo desde diciembre del 2014, conoce a las demandantes, las divisó varias veces en el Hospital, recuerda que Ángela Mesa ingresó el año 2014, pero no le fecha exacta y respecto a la otra demandante no recuerda. La modalidad de pago de los médicos en el Hospital, los médicos tienen dependiendo si son funcionarios o si se compran horas, son dos procedimientos distintos, aquel que es funcionario ya sea por la Ley 15 que es la ley de urgencia, o la ley 19.664, que es la ley médica, son personas que están sujetas a una jornada horaria, y a rendir bajo subordinación y dependencia, y en el caso de los honorarios, lo que hace el hospital es comprar horas médicas para poder proveer las necesidades de salud de la población. En la unidad de geriatría, donde



se desempeñaban las demandantes, en su momento el jefe de geriatría era Sergio Santos, es como lo conoció. Respecto a proceso de designación de pacientes a cada médico del hospital, están de turno, pero no sabe cómo específicamente es, quien atiende cual cama y cual no, no sabe. Respecto a los médicos contratados por hora y los médicos contratados por ley, indica que básicamente lo que hay cuando se compran hora, en el caso de los honorarios, es poder cubrir precisamente la falencia, la falta de médicos, más allá que en la práctica son médicos. Entre los médicos contratados ley y los honorarios, en algunos casos tienen jornadas señaladas y en el caso de los médicos honorarios no tienen una jornada definida a cumplir, de hecho aparece incluso en el certificado de asistencia presentado, donde en la columna “jornada programada” aparece 00, no hay una jornada programada. Respecto al reloj control, lo conoce perfectamente porque fue parte de un informe de auditoría que él (absolvente) mismo pidió, en el sentido de tener certeza que si se están comprando horas tiene que acreditarse que esas horas fueron servidas, y es básicamente para poder tener un control de la labor de recursos humanos y de finanzas, en el sentido que si se están pagando servicios esos servicios hayan sido debidamente prestados, y es parte de las instrucciones que les ha dado la Contraloría General de la República, entre ellos en el informe final N° 232 del año 2015; el registro control está relacionado con que si está comprando como Hospital 20 o 24 horas esas horas efectivamente se hayan servido, lo que no puede ocurrir es que pague por un servicio que no recibió, independiente de cuando se hayan hecho esas horas, se explica, da lo mismo si fueron el lunes o martes o miércoles, en la tarde, en la noche o en la madrugada, lo importunate es que ese producto que compró lo haya recibido. Respecto a medios de comunicación a los médicos del Hospital, lo que ha visto es coordinación, básicamente las órdenes iban de subdirección médica a los distintos jefes de servicios, que son funcionarios, luego como se coordinaban los jefes de servicios con aquellos profesionales que dependían de ellos o aquellos profesionales que vendían horas médicas, lo desconoce. Para pedir días administrativos se llena un formulario escrito, lo cursa, va a recursos humanos y luego se firma una resolución para poder aprobarlo; respecto a feriado legal la misma idea, hasta un par de meses también se solicita por escrito, hay un formulario diseñado en recursos humanos para tal efecto, donde se llena, se hace presente que requiere hacer uso de un feriado legal y ese certificado luego es tramitado y se conceden los feriados legales que corresponde, ya sea en virtud de lo que designa la ley que es propio, o también hay que estar atento si el convenio honorarios suscrito puede tener incorporado



como parte del convenio la posibilidad de pedir esos días, en la práctica ello se notifica después que uno ha vuelto de vacaciones.

QUINTO: Que, también la demandante aporta testimonial de don **SERGIO SANTOS NASH**, legalmente juramentado conforme consta en registro de audio, quien señala que es médico cirujano, su cargo en el Hospital del Carmen de Maipú fueron varios, desde el comienzo del hospital coordinaba la unidad de hospitalización de adultos, posteriormente pasó a ser el coordinador de la unidad de medicina, en octubre de 2015 jefe de la unidad de geriatría, hasta el 22 de enero de 2019, en que por concurso interno obtuvo el cargo de jefe del departamento del adulto del Hospital del Carmen; fue despedido del hospital, y se desempeñó allí desde que lo fundaron, desde el 22 de enero del 2014, en realidad empezó en febrero, y en marzo del 2014 comenzó en el cargo. Conoce a las demandantes, desde el hospital Metropolitano del Carmen, metropolitano de Santiago, actualmente metropolitano de La Florida, del cual fue primero jefe de unidad de agudos y posteriormente el subdirector médico del Hospital. La Dra. Fuenteseca se desempeñaba como jefa de la unidad de terapia intermedia en el Hospital del Carmen y la Dra. Meza se incorporó posteriormente como médico tratante de la unidad de agudos, él (testigo) siempre fue jefatura de ellas. La Dra. Fuenteseca ingresó al Hospital del Carmen el 2016-2017 a raíz de la apertura de una subunidad de agudos que el Hospital por necesidad de camas de más complejidad abrió en mayo o abril de 2016 y eso hizo que la dotación inicial de cargos de residentes y tratantes aumentara en 6 residentes más, y en ese grupo la Dra. Fuenteseca se incorporó inicialmente en ambos cargos, como tratante y residente, y la Dra. Mesa se incorporó después de la Dra. Fuenteseca, la Dra. Mesa se aisló un tiempo del hospital porque siempre tuvo la intención de hacer la beca geriatría en aquel momento con la subdirección médica del año 2014-2015, de la Dra. Susana Pepers, estuvo el acuerdo que si ella financiaba su beca de medicina interna, después posterior se podía gestionar el trámite de la beca de geriatría, ella termino su beca, de hecho estuvo haciendo turnos durante la residencia en algunas urgencias, en vacaciones, después que termino su especialidad se incorporó a la unidad de geriatría con la intención de hacer la subespecialidad de geriatría. La Dra. Fuenteseca estuvo un tiempo como médico tratante, todos los roles que correspondían a la tratancia, que incluía la atención directa a los médicos hospitalizados, el ingreso, la evaluación médica diaria, la entrega de información a los familiares, la participación en las actividades clínicas y administrativas del servicio del hospital también, más los turnos médicos que le correspondían por programación como dotación formal de la



unidad. Respecto a procedimiento de asignación de paciente a cada médico, esto es, cuantos pacientes tenía cada tratante, formalmente no hay ninguna norma que legalice la norma 2011, hace una propuesta por la complejidad de las unidades que va en forma paralela con la complejidad de los pacientes esa clasificación, hace más o menos una explicación o propuesta de la dotación o el número de pacientes que cada tratante debe tener, obviamente en el caso de ellos, como había seis camas con un perfil de complejidad de paciente UTI, más que de agudos, porque eran pacientes con ventilación mecánica invasiva, con monitoreo continuo, la tratancia tenía un médico por cada seis pacientes, y la designación o dotación de recursos humanos era decisión de la subdirección médica, que decía, aprobaba o aceptaba que la unidad tenía tantos médicos tratantes, y eso va en relación con recursos, cargos, etc. de recursos humanos, con esa base se decía el número de tratantes por unidad, de residentes por unidad; la forma de tomar conocimiento por los médicos, en el caso de ellos, que era la única unidad que tenía tratancia fija dentro de adultos, salvo la UPC, los médicos como tenían jornadas de 22 horas que no fraccionaban, eran médicos de tratancia continua, en geriatría por el perfil del paciente cada médico tenía seis camas fijas asignadas, por lo tanto conocía los pacientes que estaban hospitalizados en esas camas, tenía el seguimiento completo durante todo el período de hospitalización del paciente, incluso cuando iba desde la parte más compleja a salas de menos complejidad y ya los conocía también porque además eran médicos residentes de la unidad; y los designaba el jefe de unidad. El procedimiento de pago para los médicos del Hospital se hacía por la modalidad contractual, no existen en los hospitales públicos la totalidad de cargos ley para cubrir la demanda de médicos asistenciales, el Hospital demandado no es la excepción, todos los hospitales tienen ese mal, en el caso de ellos (demandantes y testigo) de los que estaban inicialmente en la unidad sólo cuatro médicos tenían contratos ley, y eran 6 médicos tratantes más la jefatura y de esos por tanto tenían tres médicos contrato a honorarios, con tres tratantes, y cinco médicos tratantes con cargo ley, y el resto 7 médicos con cargo a honorarios; no había diferencia entre las funciones que realizaban unos y otros, todos los médicos tenían las mismas obligaciones de los tratantes de evaluar, evolucionar, entregar la información, encargarse de la gestión clínica y administrativa de sus pacientes; debían cumplir jornadas, según contrato, de 11, 22, 33 horas semanales o 28 en el caso de los que eran residentes. Respecto a registro asistencia, se hacía por marcación, todo médico contratado por cualquier modalidad, era registrado en recursos humanos al ingreso y la marcación respaldaba, para el caso de los contratos no



había esa necesidad, pero para los honorarios la certificación del desempeño de los médicos iba respaldada por el cumplimiento de la jornada por la cual estaban contratados y obviamente las funciones por la cual se contrataba. Las instrucciones de trabajo a las demandantes las daba él (testigo) hasta el 22 de enero y después pasó a ser el doctor Elías Delgado que asumió la jefatura una vez que el testigo obtuvo el cargo del adulto, hasta que en agosto o septiembre irregularmente la subdirección médica lo destituye (al testigo) del cargo ganado en concurso y lo regresan como jefe de la unidad de geriatría y ahí estuvo uno o dos meses hasta que lo vuelven a destituir. El medio de comunicación para tales instrucciones en este caso eran las entregas médicas, de turnos médicos, hacían la entrega en la mañana, se juntaban los médicos residentes con los tratantes entrantes y residentes entrantes y se hacían o describían la bitácora de los eventos sucedidos durante la noche de los ingresos que se habían hecho durante la noche así como las conductas que se habían asumido, los exámenes que tenían pendientes, los planes que estaban propuestos por los tratantes o residentes que habían hecho los ingresos. Para días administrativos y feriados legales, el procedimiento para solicitarlo era por formulario normal, existía una modalidad que se daba un número de días de vacaciones, de licencias y compensatorios también para los médicos residentes honorarios, por lo tanto esos días de vacaciones de esos médicos se cubrían, habitualmente eran pocas las licencias en el servicio, por lo tanto no era frecuente y muchas veces asumían roles de doble función para tratar de hacer un gasto menor de los honorarios. Que él nunca ha desvinculado a nadie, no ha tenido esa responsabilidad, en 15 años en el sistema público ha tenido muy buena suerte de trabajar con gente comprometida con lo que hace. Respecto a Ángela Meza, su jornada de trabajo era de 22-28, cuatro días a la semana, cinco horas y media y el día del turno de 24 horas que correspondía con el sábado o domingo el 28 por contrato; respecto a Marcela Fuenteseca, su jornada primero fue de 22, después redujo a 11 horas y siempre mantuvo el 28 horas. Deja claro que tanto los cargos de las demandantes y del resto que formaron parte de ese equipo desarmado, postularon formalmente a un concurso interno del Hospital Metropolitano del Carmen llamado por la dirección del hospital en el que establecieron los requisitos de perfil de cargo de cada uno de esos médicos y los cargos estuvieron en relación con la dotación que estaba formalizada en ese momento por la dirección para la unidad. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDADA*, responde que tuvo vinculación con las demandantes desde que se incorporaron, todo el tiempo hasta el despido, con la Dra. Meza casi 4 años y la Dra. Fuenteseca casi dos años. La Dra.



LVNZLTTJXZ

Meza comenzó en el Hospital del Carmen el año 2014-2015, si mal no recuerda, como residente, en aquel momento fue tiempo de crisis porque no tenían médico para abrir sala y tuvieron un déficit de médico grande, ella partió a hacer su beca como becada de medicina interna de la Universidad de Santiago, y hubo un vacío, un período de tiempo en que algunas veces hizo remplazo, fue como dotación médica de la unidad hasta que terminó su especialización en medicina interna y ahí si se incorporó nuevamente como médico del hospital. Respecto a que no existen cargos ley para los médicos en el sistema de salud, le consta porque fue Subdirector Médico de un Hospital y sabe lo que cuesta el tener cargos a honorarios, por dotación; cuando se tiene cargos leyes que van con un presupuesto, que no se puede abusar de ellos, van asignados con ese presupuesto, vacaciones, licencias, compensatorios para remplazar esos cargos, cuando tiene esos cargos a honorarios no tiene ese sobre gasto de recursos, fue algo que discutió con todas las direcciones desde la primera hasta la última, el hecho de la necesidad de que los cargos fueran ley, tanto los Ley 19.664 que eran los 22 de los cuales tenía también médicos a honorarios como los 15.076, que eran a honorarios porque no habían cargos en el Hospital; no cree que un Hospital que tenga cargos ley se dé el lujo de pagar a un médico por contrato a honorario, teniendo un cargo ley; como jefe de unidad no decidía ni definía en que modalidad, en que forma, si era ley o honorario, que contrataba la institución, solo autorizaba la cobertura del cargo y pedía a la subdirección esa cobertura, la modalidad en que se contrataba no era su responsabilidad, era decisión del departamento de recursos humanos que era el que contaba con cargos para eso. Respecto a los contratados por ley y a honorarios, la diferencia es solo el modelo de contrato, tiene otras diferencias, una que no tiene las garantías de tener la antigüedad acumulada en el caso del 15.076 para el artículo 44; respecto al ejercicio de profesión de medicina no hay diferencia ninguna entre ellos. Las demandantes en honorarios, tenían horas 11, 22 y 28 horas, 33 no porque ningún médico tenía 33 que es cargo ley. Que no tenían ningún médico con once horas, como cargo, la dotación eran seis médicos tratantes cargos de 22 horas, lo que ocurría es que la administración de recursos humanos definía que lo que tenía disponible eran solo once horas ley, que por ejemplo era el caso de la Dra. Meza, entonces contrataba a la Dra. Meza por once horas ley, más las otras once horas a honorarios en una modalidad definida por la institución. Que más que instrucciones, le daba indicaciones a las demandantes, en calidad de líder, más que de jefe, y esas indicaciones se la daba en virtud de la modalidad institucional de honorarios o contrato ley, porque todos estaban contratados, no tenía trabajadores



voluntarios en su unidad, sino que trabajadores contratados en una modalidad a honorarios o contrato ley, para él no existía diferencia entre uno u otro.

Incorpora los oficios respuesta de los siguientes organismos:

1.- AFP Capital: por respuesta de 8 de marzo de 2019 adjunta certificado de cotizaciones previsionales de doña Marcela Fuenteseca Iribarren, en el cual aparece que desde julio de 2016 a enero de 2019 se le enteran cotizaciones previsionales por el RUT empleador N°96.885.930-7, que corresponde a Clínica Bicentenario SPA, además, en los meses de enero, febrero y marzo de 2017 aparece también como RUT empleador el N°61.980.320-5, que corresponde al Hospital El Carmen.

2.- Isapre Nueva Más vida: con fecha 26 de abril de 2019, informa que respecto al período anterior al 1 de mayo de 2017 no puede entregar información, y adjunta cartola de pago de cotizaciones de doña Marcela Fuenteseca Iribarren, por el período mayo 2017 a diciembre de 2018, en el cual aparece como RUT empleador N°96.885.930-7, que corresponde a Clínica Bicentenario SPA,

3.- AFC Chile: adjunta certificado de cotizaciones en cuenta individual de cesantía, de 5 de junio de 2019, de doña Marcela Fuenteseca Iribarren, en el cual aparecen pagadas las cotizaciones del período julio 2016 a abril de 2019 por el RUT empleador N°96.885.930-7, que corresponde a Clínica Bicentenario SPA,

4.- AFP Modelo: informa con fecha 8 de marzo de 2019 respecto a las cotizaciones previsionales de doña Ángela Meza Rincón, quien se encuentra con afiliación vigente en ese organismo desde marzo de 2012, adjunta certificado respectivo que da cuenta que señala que los meses de abril de 2014 a marzo de 2015, y enero 2018 a diciembre de 2018, se consigna como RUT empleador el N°61.980.320-5, que corresponde al Hospital El Carmen; por el período junio 2017 a octubre de 2017 y diciembre de 2017, cotiza el RUT N°61.608.404-6, que corresponde al Instituto Nacional del Cáncer.

5.- FONASA: informa con fecha 6 de marzo de 2019 respecto a las cotizaciones de salud de doña Ángela Meza Rincón, y señala que los meses de abril a diciembre de 2015, enero a junio de 2016 y noviembre de 2017 no se encuentran declarados. Por el período marzo de 2014 a marzo de 2015 y enero a noviembre de 2018, se consigna como RUT empleador el N°61.980.320-5, que corresponde al Hospital El Carmen. De



agosto de 2016 a junio de 2017 cotiza la misma afiliada; de julio de 2017 a diciembre de 2017 cotiza el RUT N°61.608.404-6, que corresponde al Instituto Nacional del Cáncer.

6.- AFC Chile: aporta certificado de 5 de junio de 2019 que informa que doña Ángela Meza Rincón se encuentra afiliada a ese organismo a contar del 1 de abril de 2019.

Finalmente obtiene que la demandada exhiba los siguientes documentos:

1.- Registro de asistencia de doña Marcela Fuenteseca Iribarren, por el periodo comprendido desde julio de 2016 a octubre de 2018, ambas fechas inclusive.

2.- Registro de asistencia de doña Ángela Meza Rincón, por el periodo comprendido desde marzo de 2014 a octubre de 2018, ambas fechas inclusive.

3.- Comprobante de solicitud de derecho a vacaciones de doña Marcela Fuenteseca Iribarren y de doña Ángela Meza Rincón.

4.- Contratos suscritos por doña Ángela Meza Rincón durante el periodo comprendido desde marzo del año 2014, año 2015, año 2016, año 2017 hasta octubre del año 2018.

5.- Contratos suscritos por doña Marcela Fuenteseca Iribarren, durante el periodo comprendido desde julio del año 2016, año 2017, hasta octubre del año 2018 con el Hospital Clínico Metropolitano El Carmen de Maipú.

SEXTO: Que por su parte, la demandada, incorporó lo siguiente:

Documental que hizo consistir en:

En relación a ÁNGELA MEZA RINCON

1.- Certificado de Relación de Servicios

2.- Liquidación de Remuneraciones Contrata Ley 15.076, de marzo a diciembre de 2014

3.- Liquidación de Remuneraciones Contrata Ley 15.076, de enero febrero de 2015.

4.- Liquidación de Remuneraciones Contrata Ley 19.664, de enero a diciembre de 2018.

5.- Certificado de Jefa de Unidad Personal de Hospital El Carmen de 13 de febrero de 2019



6.- Certificado de Jefa de Unidad Personal de Hospital El Carmen de 13 febrero de 2019

7.- Resolución Exenta N° 915 de 23.11.2018 del Hospital El Carmen sobre No renovación de Contrata de Meza Rincón Ángela, a partir de 01.01.2019.

8.- Resolución aprueba convenio de honorarios de fecha 1 de noviembre de 2014 entre Hospital Clínico Metropolitano El Carmen y Meza Rincón

9.- Convenio de honorarios de fecha 1 de noviembre de 2014 entre Hospital Clínico Metropolitano El Carmen y Meza Rincón Ángela y Declaración Jurada Simple.

10.- Resolución aprueba convenio de honorarios de fecha 1 de mayo de 2015 entre Hospital El Carmen y Meza Rincón Ángela.

11.- Convenio de honorarios de fecha 1 de mayo de 2015 entre ambas partes.

12.- Resolución N° 5998 de 29.12.2017 aprueba convenio de honorarios de fecha 1 de junio de 2017 entre ambas partes.

13.- Resolución N° 2613 de 04.10.2017 aprueba convenio de honorarios de fecha 1 de agosto de 2017 entre ambas partes.

14.- Resolución Número interno 54554 de 2017 aprueba convenio de honorarios de fecha 1 de septiembre de 2017 entre ambas partes.

15.- Convenio de prestación de servicios a honorarios de fecha 1 de enero de 2018 entre Hospital El Carmen y Meza Rincón Ángela.

16.- Convenio de prestación de servicios a honorarios de fecha 1 de mayo de 2018 entre ambas partes.

17.- Certificado de fecha 13.02.2019 de Coordinador Unidad Personal del Hospital El Carmen.

18.- Certificado de Jefe de Unidad Personal de Hospital El Carmen de fecha 13 de febrero de 2019

19.- Certificado de Jefe de Remuneraciones de Hospital El Carmen de fecha 13 de febrero de 2019.



20.- Boletas de honorarios 2018 de Ángela Meza Rincón N°: 132, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142 y 143.

21.- Certificado de Jefa de Unidad Personal de 13 de febrero de 2019 y Planilla de Control Asistencia.

22.- Acta de Notificación de fecha 1 de Octubre de 2018 a Meza Rincón Ángela sobre decisión de poner término a convenio de honorarios al 1 de Noviembre de 2018.

23.- Notificación por carta certificada 01.10.2018 a Meza Rincón Ángela de Acta de Notificación de fecha 1. Octubre de 2018.

24.- Certificado de Jefe Unidad Personal de fecha 13 de febrero de 2019 del hospital del Carmen.

En relación a MARCELA FUENTESECA IRIBARREN.

25.- Resolución Exenta 120937/45/2017 del Hospital El Carmen designa contrata a doña Marcela Fuenteseca Iribarren. Periodo 01.09.2016 al 31.10.2016

26.- Resolución Exenta del Hospital El Carmen designa contrata a doña Marcela Fuenteseca Iribarren, periodo 01.01.2017 al 31.03.2017.

27.- Certificado de Relación de Servicios de Fuenteseca Iribarren Marcela, extendido por Jefa de Personal del Hospital El Carmen de fecha 06.02.2019.

28.- Liquidación de Remuneraciones de Enero, Febrero y Marzo de 2017 de Marcela Fuenteseca.

29.- Resolución Exenta Número Interno 3706 de 2016 aprueba Convenio a Honorarios Suma Alzada suscrito el 01.09.2016 entre Hospital El Carmen y demandante periodo 01.09.2016 a 31.12.2016.

30.- Convenio a Honorarios Suma Alzada suscrito el 01.09.2016 entre ambas partes

31.- Convenio a Honorarios Suma Alzada suscrito el 01.01.2017 entre ambas partes para el periodo 01.01.2017 al 31.12.2017.



32.- Resolución Número Interno 10612 aprueba Convenio a Honorarios Suma Alzada suscrito el 1 de enero de 2018 suscrito entre Hospital El Carmen D y Marcela Fuenteseca Iribarren para el periodo 01.01.2018 a 30.04.2018.

33.- Resolución Número Interno 113561 aprueba Convenio a Honorarios Suma Alzada de fecha 1 de mayo de 2018 entre ambas partes para periodo 01.05.2018 a 31.12.2018.

34.- Certificado de fecha 13.02.2019 de Coordinador Unidad Personal del Hospital El Carmen.

35.- Certificado de Jefe de Unidad de Personal del Hospital El Carmen de fecha 13.02.2019 Y planilla Control de asistencia.

36.- Boletas de honorarios 2018 de demandante Fuenteseca N°: 415, 416, 418, 419, 425, 431, 437, 440, 445, 449 y 453

37.- Acta de Notificación de fecha 01 de Octubre de 2018 a Marcela Fuenteseca Iribarren sobre decisión de poner término a convenio de honorarios al 1 de Noviembre de 2018 y carta certificada 01.10.2018.

DOCUMENTOS COMUNES:

38.- Resolución Exenta N° 171 de 06.02.2019 del Hospital El Carmen que Fija Dotación de Camas del Hospital Clínico y deja sin Efecto Resolución N° 42 del año 2017.

39.- Resolución Exenta N° 1894 del año 2018 del Hospital El Carmen sobre Dotación de Camas.

Se desiste de la confesional e incorpora testimonial de doña **LUZ MIREYA MENDOZA POBLETE**, legalmente juramentada, conforme consta en registro de audio, quien señala que es administrador público, jefa de personal del hospital demandado, desde el 1 de septiembre de 2017, actualmente también subroga el departamento de gestión y desarrollo de las personas del mismo hospital, y dentro de las funciones está velar por el vínculo laboral de los trabajadores desde que ingresan, mientras se mantienen y hasta que se desvinculan de la institución. Respecto a las demandantes, en ambos casos con el hospital existía un vínculo contractual que tiene que ver con



contratos ley 19.664, que son en jornada diurna y también mantuvieron en algún período convenios a honorarios. La Dra. Mesa tuvo un periodo de contrata entre marzo de 2014 y febrero de 2015, en el año 2016 no tienen registro que se haya desempeñado con ellos, en el año 2017, entre julio a octubre de ese año prestó servicios en calidad de honorarios y en el año 2018 de enero a diciembre tuvo también contrata de la ley 19.664 y también honorarios. Que el contrato a honorarios que tienen, aparte de las remuneraciones, cumpliendo algunos requisitos, tienen derecho a días de permiso, vacaciones, a ausentarse por causas justificadas. Respecto al término del vínculo contractual de las demandantes, a fines del año 2018 se hizo una modificación en la estructura de la unidad de geriatría, en virtud de ello disminuyó el número de camas que tenía asignado ese servicio, se prescindió de los médicos que realizaban turnos dentro de ese servicio, y también, alineándose un poco con los protocolos de funcionamiento de las unidades de geriatría que tiene el Ministerio, se contó solamente con médicos que tuvieran especialidad, lo que en ambos casos no acontece. En el caso de los contratados a honorarios, en el fondo se paga en función de las tareas que se realizan y las horas que son contratadas, si una persona cuenta con ausencias que no están justificadas eso significaría un descuento en sus remuneraciones mensualmente, si falta un día se descuenta ese día, si son ausencias más reiteradas en el tiempo podría ser causal incluso de un término de honorarios. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE*, responde que no conoce personalmente a las demandantes, respecto al ingreso de cada una, en el caso de la Dra. Meza en el año 2014 y en el caso de la Dra. Fuenteseca el año 2016; en el caso de la Dra. Mesa hubo alguna interrupción que no tiene que ver con desvinculación, el registro que se maneja de su hoja de vida señala que hubo un año que ella no se desempeñó con la demandada, y respecto de la desvinculación en el caso de los honorarios fueron terminados en noviembre del año 2018 y en el caso de las contrataciones fueron terminadas en enero de 2019. Que para un contrato ley y un contrato a honorarios pueden existir diferencias, dependen de cada convenio lo que pasa es que cada convenio estipula las funciones que tendría cada persona que contrata, la distinción es por convenio. Los médicos a honorarios están contratados por hora, tienen que cumplir un número de horas en la semana. Para solicitud de vacaciones, siempre que se cumplan requisitos, tal solicitud en el caso de un honorario, tiene de por medio el completar un formulario y que le sea autorizado, y los requisitos en el caso de un honorarios es contar con un desempeño mínimo de un año de trabajo. Respecto a tema de reloj control, es para certificar que la persona cumple, se mantiene en el hospital



LVNZLTTJXZ

efectuando sus funciones, es una forma de certificar que cumple las funciones para la cual está contratada la persona; respecto a cuándo se le paga a un médico a honorarios, hay también una diversidad, la normalidad indica que una vez al mes se le cancela las remuneraciones el último día hábil, si se trata de turnos de remplazo o turnos de refuerzo eso va siendo en la medida que van siendo solicitados y que sean informados que fueron realizados. En el caso de los honorarios, el mismo convenio señala que en caso de desvinculación debe existir una notificación que se les haga llegar a las personas donde se indica la causa; en el caso de los contratados también de acuerdo a la normativa vigente si existe la confianza legítima se debe generar una resolución donde se señalen los fundamentos también del término que se estuviera notificando.

Incorpora oficios respuesta de las siguientes instituciones AFP Capital, Isapre Nueva Más Vida; AFC Chile; AFP Modelo y FONASA, que están en los mismos términos que los aportados por la demandante.

No se exhiben los documentos solicitados pero no formula petición ni apercibimiento.

SOBRE EXCEPCION DE INCOMPETENCIA ABSOLUTA:

SÉPTIMO: Que la demandada en su escrito de contestación de demanda opone excepción de incompetencia absoluta del tribunal, en razón de la materia, por cuanto no es efectivo que haya existido una relación laboral, ni vínculo de subordinación o dependencia, por la simple circunstancia que tal supuesto es improcedente en una relación de prestación de servicios entre una persona y un órgano de la Administración Pública. Los servicios prestados corresponden al sistema de "contrato de honorarios", por lo que el Tribunal resulta ser incompetente, por la sola aplicación del artículo 420 del Código del Trabajo.

Indica que las demandantes se vincularon con la demandada, sobre la base de una relación de una contrata por una parte (artículo 3° y 10° ley 18.834) y una prestación de servicios bajo la modalidad de contrato de honorarios a suma alzada, por ende, entre las partes no existió vínculo laboral alguno, razón por la cual no cabe hablar de cuestión suscitada entre un empleador y trabajador. Demás argumentos constan en el motivo segundo de la sentencia.



Que se confiere traslado a la demandante en la audiencia preparatoria, quien al evacuar el traslado, solicita se pronuncie en definitiva, porque si bien la contraparte señala que sería una prestación a honorarios y por tanto no correspondería que fuera conocida en esa instancia, su parte sostiene que el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo es plenamente aplicable en este caso puesto que se suscita una relación efectivamente entre las actoras como trabajadoras durante un periodo de cuatro años respecto de una y un período de más de dos años respecto de la otra, por tanto y en relación al artículo 1° inciso 3° del Código del Trabajo se entiende que estas trabajadoras tendrían una relación dentro de lo que se entiende una relación laboral por tanto debiese ser conocido en estos tribunales, tanto es así que esto es una materia que ya más bien está zanjada, no obstante lo anterior, pide que se pronuncie en definitiva.

OCTAVO: Que para resolver se debe tener presente que la demanda de autos solicita se declare que la vinculación de las demandantes con la demandada fue en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, rigiéndose por la normativa de dicho Código y demás normativa relacionada, y en virtud de ello declarar que el término de sus servicios fue por despido injustificado y acceder a las acciones de cobros de prestaciones y nulidad del despido; y la demandada sostiene que no es efectivo lo reseñado por la demandante, ya que la vinculación con la misma fue de carácter estatutario y regido por el derecho administrativo.

Que el artículo 420 del Código del Trabajo señala las materias de conocimiento de los Tribunales Laborales, entre ellas, las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.

Que, en consecuencia, atendido que la acción base de la demanda es aquella que solicita se declare que entre las partes existió una relación regida por el Código del Trabajo, resulta claro que las acciones intentadas por las demandante, que dieron origen al presente proceso, se insertan dentro del imperio de competencia establecido en la norma legal precitada, por ende, de conocimiento de los Juzgados laborales, cosa distinta es que se determine, luego de la presentación y análisis de prueba, si dicha relación es efectivamente laboral o se engarza en el estatuto administrativo, cuestión de



fondo, motivos por los cuales se rechaza la excepción de incompetencia planteada por la demandada.

SOBRE EL FONDO:

NOVENO: Que se fijó como primer hecho a probar, los antecedentes del vínculo y contratación entre las partes, en particular la vinculación a contrata y a honorarios a suma alzada, alegada por la demandada; e, inmediatamente después, engarzando con lo anterior, la efectividad que los servicios prestados por las demandante lo fue bajo dependencia y subordinación en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo.

Que al efecto, tanto de la prueba documental aportada por las partes, como de los oficios y testimonial, aparece que las actoras prestaron servicios para la demandada en las siguientes modalidades:

Respecto a ANGELA MARÍA MEZA RINCON:

Bajo modalidad A CONTRATA, conforme a las leyes N° 15.076 y N° 19.664, en los siguientes períodos:

Del 1 de marzo de 2014 al 31 de diciembre de 2014, conforme Resolución exenta N° 938, de 12 de febrero de 2015, con una contratación de 28 horas semanales; luego una prórroga de la contrata por Resolución N° 3697, de 4 de agosto de 2015, por el período 1 de enero al 28 de febrero de 2015, por 28 horas semanales; período en el cual se le entregan liquidaciones de remuneraciones que indica “Contrata Ley 15.076”, y por la cual se pagaron cotizaciones previsionales.

Y por resolución 1, de 18 de marzo de 2018, una contrata por el período e de enero al 31 de diciembre de 2018, por 22 horas semanales, en las liquidaciones respectivas se indica “contrata Ley 19.664” y se pagan cotizaciones.

Bajo modalidad CONVENIO A HONORARIOS A SUMA ALZADA: cuyos fundamentos legales, entre otros, es el artículo 5° de la Ley 19.896, DS 140 de 2004, y artículo 11 de la Ley 18.834, entre otros:

Convenio de 1 de noviembre de 2014, por el período 1 de noviembre al 31 de diciembre de 2014, para desempeñarse en unidad médico quirúrgico, para cumplir



función de “atención integral a pacientes hospitalizados, evaluación, medica diaria, hospitalización y egresos de pacientes, gestión clínica de los pacientes a ella asignados según carga asistencial”, funcione en documento Términos de Referencia; con honorarios establecido según valor hora con tope máximo de 216 horas mensuales.

Convenio de 1 de mayo de 2015, período 1 de mayo al 31 de diciembre de 2015, para desempeñarse en unidad de medicina del hospital, función “entregar una atención integral clínica a los usuarios del establecimiento, actuando en el proceso de estudio, diagnóstico, curación, rehabilitación y prevención de las patologías que ellos presenten”; con horario valor hora con máximo de 216 horas mensuales.

Convenio de 1 de junio de 2017 hasta el 30 de junio de 2017, función similar al del anterior, con honorario valor hora con tope de 120 horas mensuales.

Convenio de 1 de agosto de 2018, hasta el 31 de agosto de 2018, cuya función es “ingresos y egresos de pacientes, responder a las necesidades de la unidad, la demanda asistencial y contingencias, cubrir turnos de remplazo y realizar la entrega de turnos”, con tope de 120 horas mensuales.

Convenio de 1 de septiembre de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2017, similar función a la anterior, con tope de 180 horas mensuales.

Convenio de 1 de enero de 2018 hasta el 30 de abril de 2018, función a desarrollar prioritariamente en unidad de geriatría, jornada de 39 horas semanales, y excepcionalmente podrá realizar funciones de refuerzo para remplazar por licencias médicas, feriados legales y otras ausencias, con un tope de 72 horas mensuales, funciones que se realizaran *fuera de la jornada laboral habitual que el contratado sirve como funcionario en el hospital, según lo estipulado en resolución de fijación de horario correspondiente la que a la fecha del convenio es de 11 horas semanales ley 19.664*. También se añade que el convenio estará vinculado al contrato como funcionario que el prestador sirve en el hospital para efectos de ausentismo por causas justificadas, y otros permisos previsto para el personal afecto a las leyes 15.076, 19.664 y/o 18.834.

Convenio de 1 de mayo de 2018 (no suscrito por demandante), que abarca hasta el 31 de diciembre de 2018, cuya función es prioritariamente en unidad de geriatría con



una jornada de 28 horas semanales, cláusulas idénticas al anterior, respecto a funciones de refuerzo con tope de 72 horas semanales.

Respecto de MARCELA JIMENA FUENTESECA IRIBARREN:

Bajo modalidad A CONTRATA, conforme a las leyes N° 15.076 y N° 19.664, DS 140 de 2004, en los siguientes períodos:

Por Resolución Exenta RA N°12093/14/2017, conforme al artículo 21 de la Ley 19.664 y DS 140 de 2004, contratada del 1 de septiembre de 2016 al 31 de octubre de 2016, como médico cirujano, Planta profesionales funcionarios regidos por la Ley 19.664, jornada 11 horas semanales.

Por Resolución exenta RA s/n, contrata período 1 de enero al 31 de marzo de 2017, en iguales condiciones que el anterior, con 11 horas semanales.

Anterior a esas contrataciones tuvo otras por diferentes períodos en los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, por 11, 22, 28 y 44 horas.

Bajo modalidad CONVENIO A HONORARIOS A SUMA ALZADA: cuyos fundamentos legales, entre otros, es el artículo 5° de la Ley 19.896, DS 140 de 2004, y artículo 11 de la Ley 18.834, entre otros:

Convenio de 1 de septiembre de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016, cuya función era “entregar una atención integral clínica a los usuarios del establecimiento, actuando en el proceso de estudio, diagnóstico, curación, rehabilitación y prevención de las patologías”, de acuerdo al documento Términos de referencia, por 11 horas semanales, en jornadas de sistema de turnos regulada por programación mensual emitida por el jefe de unidad.

Convenio de 1 de enero de 2018, hasta 30 de abril de 2018, función prioritariamente en unidad de geriatría, con jornada de 28 horas semanales, excepcionalmente funciones de refuerzo con tope 72 horas mensuales.

Convenio de 1 de mayo de 2018 (no firmado por demandante), hasta el 31 de diciembre de 2018, similar al anterior, jornada 28 horas semanales, con registro de asistencia, de acuerdo a horario que se asigne jefatura directa.



DÉCIMO: Que de lo expuesto precedentemente aparece que doña Ángela Meza R., estuvo vinculada con la demandada del 1 de marzo de 2014 al 28 de febrero de 2015 en virtud de una contrata, regida por la Ley 15.076; y paralelamente, en el período 1 de noviembre al 31 de diciembre de 2014, estuvo también con convenio a honorarios a suma alzada, con tope de horas de 216 horas mensuales. Luego en los meses de marzo y abril de 2015 no aparece prestando servicios para la demandada; y luego a contar del 1 de mayo de 2015 celebra convenios a honorarios a suma alzada, por el período 1 de mayo al 31 de mayo de 2015, con máximo de 216 horas mensuales; luego convenios de 1 de junio de 2017 y 1 de agosto de 2017, que comprende desde el 1 de junio al 31 de agosto de 2017, cada uno con tope de 120 horas mensuales; luego convenio de 1 de septiembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, con tope de 180 horas mensuales. En el año 2018 se superpone contrata con convenio a honorarios, así aparece como contrata período 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, regida por Ley 19.664, por 22 horas semanales; y dos convenios a honorarios (uno no suscrito por ella), de 1 de enero y 1 de mayo de 2018, que comprenden todo el año, en el período de 1 enero a 30 de abril con jornada de 39 horas semanales, con funciones de refuerzo con tope de 72 horas mensuales, las que se realizaran (se indica así en el convenio) fuera de la jornada laboral habitual que el contratado sirve como funcionario en el Hospital, y en el período 1 de mayo a 31 de diciembre de 2018, con jornada de 28 horas semanales, con funciones de refuerzo en la misma forma indicada en el convenio que le precede.

Y en relación a doña Marcela Fuenteseca I., estuvo vinculada con la demandada también en las dos formas, a contrata y a honorarios, superponiéndose en algunos períodos tales contrataciones, y aunque anterior al año 2014 prestó servicios a contrata, ellos no se reclaman, sino que se reclama del 2016 en adelante. Así, estuvo vinculada con la demandada a contrata desde el 1 de septiembre al 31 de octubre de 2016 y del 1 de enero al 31 de marzo de 2017, de acuerdo a artículo 21 de la ley 19.664, con 11 horas semanales; y se superpone a ese período el convenio a honorarios de 1 de septiembre de 2016, que abarca hasta el 31 de diciembre de ese año, también por 11 horas semanales; no se registra vinculación en el período abril de 2017 a diciembre de 2017, y luego en el año 2018 estuvo a honorarios en virtud de dos convenios, cada uno por 28 horas semanales, y excepcionalmente con funciones de refuerzo con tope de 72 horas mensuales.



UNDÉCIMO: Que, conforme aparece de la prueba rendida por las partes y reseñada en los motivos que anteceden, la demandada no niega que las demandantes prestaron servicios para su parte, pero sostiene que dicha vinculación no se enmarca dentro de las normas del Código del Trabajo, sino que se trató de vinculaciones regidas por el Estatuto Administrativo, ya en calidad de contrata, ya a honorarios, en virtud de la Ley 18.834, en sus artículos 3, 10 y 11, atendido además la Ley 19.664, y que las contratas son esencialmente transitorias y los convenios a honorarios fueron para cumplir funciones como profesional realizando labores específicas sin que se configure una relación de subordinación y dependencia entre las partes. Mientras que la demandante alega que se dan los presupuestos del artículo 7° del Código del Trabajo para estimarlos como una prestación de servicios regido por dicho código.

Que así las cosas, se hace necesario citar la normativa legal que incide en la discusión de los hechos, por cuanto lo primero a determinar es si la relación que unió a las partes estaba amparada por las normas propias del Derecho Laboral o, si, por el contrario, estaba adscrita a una relación de índole estatutaria, como reclama el demandado. Que al efecto, el artículo 7° del Código del Trabajo prescribe "*Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.*". Que la Ley 18.834, en su artículo 2° dispone que "Los cargos de planta o a contrata sólo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar las instituciones referidas en el artículo 1°. Respecto de las demás actividades, aquéllas deberán procurar que su prestación se efectúe por el sector privado", artículo 3°, letra c) establece "Para los efectos de este Estatuto el significado legal de los términos que a continuación se indican será el siguiente: c) Empleo a contrata: Es aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución", el artículo 10, prescribe, por su parte lo siguiente "Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando 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”.

Que de otra parte, en los convenios a honorarios de las demandantes, se citan como normas que habilitan tal contratación, la Ley 19.896, artículo 5°, ley que establece normas sobre administración presupuestaria y de personal, y que en su inciso 1° se refiere a los decretos o resoluciones que aprueben la contratación de personas naturales a honorarios, en los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos; y también se alude al Decreto Supremo 140, de 2004, del Ministerio de salud, que contiene el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, y las Leyes 15.076 y 19.664, se refieren, la primera fija el texto refundido del Estatuto para los médico-cirujanos y otro profesionales de la salud, y la segunda establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los servicios de salud y modifica la Ley N° 15.076, y es así como la ley 19.664, en su artículo 24 se refiere a contrataciones a honorarios en establecimientos de salud en la modalidad que allí indica, y en su inciso penúltimo señala que ello es sin perjuicio de las contrataciones que los Servicios pueden efectuar, respecto de tales profesionales (médico-cirujano), en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 18.834.

DUODÉCIMO: Que de la prueba rendida en autos, consistente en los respectivos convenios a honorarios, las resoluciones exentas al efecto, los certificados de prestación de servicios, los registros de asistencia, las boletas de honorarios, las liquidaciones de sueldo, los correos electrónicos aportados, así como los oficios incorporados, la confesional y testimonial reseñada en los motivos cuarto a sexto de esta sentencia, y conforme lo reseñado en el motivo décimo, se colige que las demandantes en su prestación de servicios para la demandada, lo eran en función de horas semanales desarrolladas, para lo cual eran contratadas vía contrata o a honorarios a suma alzada, en algunos casos superponiéndose ambos tipos de contrataciones, pero enmarcadas dentro de horas desarrolladas en una u otra modalidad, que en virtud de lo anterior, en especial respecto al convenio a honorarios y la retribución a cancelarse al efecto conforme los convenios entre las partes, debían registrar las horas desarrolladas en el reloj o sistema



de control de la demandada, lo que estaba expresamente estipulado en los convenios respectivos, también se autorizaba ausencias por licencias médicas permisos administrativos y hasta feriado (previo cumplimiento de un plazo de servicio) sin que ello afectase el monto del honorario pactado, lo que también estaba expresamente establecido en el convenio respectivo.

Que respecto a la relación estatutaria de contrata, dado que se trata de una calidad o cargo establecido expresamente en la ley como de la dotación de una institución pero de carácter transitorio, tal vinculación claramente no se puede entender mutatis mutandi como una relación regida por el Código del Trabajo, toda vez que está establecida en la Ley 18.834, y es un cargo funcionario, pero transitorio, adscrito a las normas estatutarias respectivas, en este caso del Estatuto Administrativo, en consecuencia respecto de los períodos que las demandantes prestaron servicios en tal calidad, no les es aplicable las normas del Código Laboral y leyes complementarias; de manera tal que en el caso de la demandante Meza Rincón, el período 1 de marzo a 30 de octubre de 2014, en que estuvo solo como contrata para la demandada, no se puede estimar para efectos de analizar una eventual relación regida por el Código del Trabajo; y de otro lado, no obstante aparecer prestando servicios a honorarios a contar del 1 de noviembre al 31 de diciembre de 2014, recién el 1 de mayo de 2015 celebra otro convenio a honorarios, no existiendo continuidad en tales convenios al existir un periodo sin prestación de servicios en tal modalidad desde el 1 de enero al 31 de marzo de 2015, de forma que solo a contar del 1 de mayo de 2015 en adelante se analizaran los convenios a honorarios suscritos entre dicha demandante y la demandada para establecer o no la existencia de relación laboral que se reclama.

Que en relación a la demandante Fuenteseca Iribarren, aparece contratada en el período 1 de septiembre al 31 de octubre de 2016 y período 1 de enero al 31 de marzo de 2017, de acuerdo a artículo 21 de la ley 19.664, en una modalidad especial de contrata, por lo al superponerse un convenio a honorarios del 1 de septiembre de 2016 al 31 de diciembre de 2016, solo este último período podría considerarse para efectos de determinar una eventual relación regida por el Código del Trabajo, empero luego de ese convenio a honorarios no existe otro continuo, y en el año 20'17 no se registra convenio a honorario alguno, sólo a contar del 1 de enero de 2018 registra otro convenio a honorarios, por lo cual sólo se puede analizar este último año, por no existir continuidad



ni permanencia en los servicios en forma anterior al 1 de enero de 2018, es más, consta que en todo el año 2017 no se prestó servicios a honorarios a la demandada.

Que acotado lo anterior, se deben analizar los contratos a honorarios celebrados por las partes para determinar si se encuentran en los términos del artículo 11 de la Ley 18.834. Que al efecto, debe tenerse presente que en el caso tanto de la demandante Meza Rincón, los convenios a honorarios celebrados con la demandada a contar del 1 de mayo de 2015, y en el caso de la demandante Fuenteseca Iribarren, los congios celebrados a contar del 1 de enero de 2018, las resoluciones que los aprueban señalan expresamente *“la necesidad de contar con refuerzos, de profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, para las actividades clínicas y no clínicas del Establecimiento, cuando éstas no pueden lograrse con los Recursos Humanos propios del Hospital Clínico metropolitano El Carmen, Dr. Luis Valentín Ferrada, y que son indispensables para la ejecución eficiente de las funciones que realiza ese establecimiento”*, y que ello aparece recogido en el artículo 24 de la ley 19.664, al señalar que los Directores de Servicio, podrán celebrar convenios con profesionales que indica, en situaciones específicas de apoyo al trabajo asistencial de los respectivos servicios, y que ello tiene por *“objeto reforzar las actividades clínicas de los establecimientos asistenciales, cuando éstas no puedan lograrse por medio de los recursos humanos propios del respectivo Servicio de Salud y sean indispensables para la ejecución eficiente de las funciones del establecimiento, aun cuando se trate de labores habituales de la institución”*, lo que se complementa con lo previsto en el artículo 11 de la ley 18.834, al tratar la contratación sobre la base de honorarios, ya sea para labores accidentales y no habituales, ya sea para cometidos específicos, en ambos casos las personas contratadas bajo esa modalidad se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato.

Que conforme aparece de la confesional prestada por la demandada, en el hospital existen médicos contratados por Ley, que se rigen por el estatuto respectivo, y en el caso de los honorarios, se compran horas para cubrir la falencia la falta de médicos y poder proveer las necesidades de salud de la población; y que en el caso de los honorarios, cuando se compran, se tiene que acreditar que esas horas fueron servidas, por ello el registro control de las mismas, y para el servicio prestado por estos médicos a honorarios tiene que existir una coordinación con los jefes de servicios respecto a las horas a realizar, o que corrobora el testigo de la demandante, Sr. Santos



Nash, al declarar que el coordinaba la unidad de hospitalización de adultos, luego fue coordinador de la unidad de medicina, y de octubre de 2015 a enero de 2019 jefe de la unidad de geriatría, y que se realizó en el Hospital una apertura de subunidad de agudos, que implicó que la dotación inicial aumentara, incorporándose primero allí la Dra. Mesa y posteriormente llegó la Dra. Fuenteseca; reconociendo que no existen en los Hospitales públicos (calidad del Hospital demandado, parte de la red de establecimientos del Servicio de Salud metropolitano central) la totalidad de cargos ley para cubrir la demanda de médicos asistenciales, y que en el caso de la demandada en la unidad (geriatría) habían sólo cuatro médicos contratos ley, y los demás a honorarios, siendo la designación o dotación de recursos humanos decisión de la subdirección médica, en relación con recursos, cargos.

DÉCIMO TERCERO: Que conforme a lo analizado precedentemente, se logra convicción respecto a que las demandantes fueron contratadas en virtud de convenios a honorarios, que establecían la función a desarrollar, que correspondía a atención integral clínica a los usuarios del establecimiento, en forma prioritaria en la unidad de geriatría, desempeñando horas determinadas en el convenio, con tope máximo de las mismas, además de excepcionalmente funciones de refuerzo, también con tope de horas, establecido todo ello en el convenio, y en virtud de la necesidad del servicio de contar con tales profesionales al no poder cubrir la atención prestada por el establecimiento hospitalario con los recursos humanos propios y dotación del establecimiento, siendo labores indispensables para la ejecución del servicio, ello en cumplimiento además del D.S. N° 140, de 2004, del Ministerio de Salud, que en su artículo 1° establece que a los servicios de salud (del cual forma parte la demandada) les corresponde la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial correspondiente, para la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud, como también la rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas, lo que conforme a la Ley 19.664, en relación a la Ley 18.834, da cuenta que se trata de funciones determinados, de apoyo al trabajo asistencial que no puede ser cubierto con la dotación normal del establecimiento y requiere estas contrataciones para prestar colaboración en la atención integral clínica a los usuarios, por un período acotado, en horas establecidas, y que se ajustan al presupuesto anual del establecimiento de salud, de manera que no constituyen una relación laboral en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, al estar comprendidas en el Estatuto Administrativo, en su artículo 11 y regirse por las normas



del propio contrato, que establece ciertos beneficios a tales prestadores de servicios y las obligaciones que allí se consignan, como la de registrar las hora trabajadas, es parte del convenio de prestación de servicios, al establecerse la función a cumplir en un máximo de horas, y las instrucciones que aparecen dadas en correos electrónicos o por el jefe del servicio son parte de las que corresponden para el cumplimiento de la función, máxime cuando las mismas se realizan en un establecimiento hospitalaria, en que la asistencia al paciente se enmarca dentro de las políticas y coordinación que realiza la dirección o jefatura del establecimiento, motivos por los cuales, al no haberse acreditado la existencia de relación laboral que reclaman las demandantes, deberá rechazarse la demanda.

Que al no haberse acreditado la existencia de una relación laboral bajo un vínculo de subordinación y dependencia, presupuesto para lo peticionado en la demanda respecto a indemnizaciones por despido, nulidad del despido, daño moral y otros cobros, deberán consecuentemente rechazarse tales pretensiones.

DÉCIMO CUARTO: Que, la prueba ha sido valorada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, que se han analizado todos los antecedentes incorporados, y respecto de los no analizados expresamente, en nada alteran lo resuelto por ser sobreabundantes y reiterativos.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 420, 425, 427, 429, 456, 457, 458, 459, 460, 461 y 462 del Código del Trabajo; Leyes N° 18.883 y N°18.695 se resuelve:

I.- Que se rechaza la excepción de incompetencia.

II.- Que se rechaza la demanda interpuesta, en todas sus partes.

II.- Que se condena en costas a la parte demandante, por estimarse que no tuvo motivo plausible para litigar, regulándose las costas personales en la suma de \$300.000 (trescientos mil pesos).

Devuélvase los documentos a la parte, a sola petición verbal a contar de esta fecha, por estar digitalizados en SITLA.

Regístrese, notifíquese y archívese los antecedentes en su oportunidad.



RIT O-242-2019

RUC 19-4-0159737-1

Dictada por doña Lorena Renate Flores Canevaro, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



LVNZLTTJXZ

A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano 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>