

RUC: 20-4-0241149-0

RIT: O-1-2020

MATERIA: Aplicación General. Nulidad del despido, Despido injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales

Calama, veintiséis de agosto de dos mil veinte.

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Calama, el día 6 de agosto de los corrientes se celebró la audiencia de juicio en causa **RIT O-1-2020**, dirigida por la Magistrado Gabriela Angélica Abusabal Chacoff, con la asistencia de ambas partes, en causa caratulada **PINTO/ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO**.

SEGUNDO: Que, comparece don **Mauricio Antonio Olivares González**, Abogado, cédula de identidad N° 12.801.642-2, en representación de doña **María Luisa Pinto Marín**, chilena, casada, Kinesióloga, cédula de identidad N° 16.109.474-9, ambos domiciliados, para estos efectos, en Pasaje Latorre N° 1682, comuna y ciudad de Calama, deduce demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral, por Nulidad del Despido, consecuentemente, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales en contra de su ex empleadora, la **Municipalidad de San Pedro de Atacama**, Corporación Autónoma de Derecho Público, R.U.T. N° 69.252.500-0, representada legalmente por su Alcalde, don **Marino Aliro Catur Zuleta**, chileno, servidor público, cédula de identidad N° 7.873.557-0, ambos domiciliados para estos efectos en calle Gustavo Le Paige N° 328, comuna de San Pedro de Atacama, de conformidad a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone.

Que en cuanto a los antecedentes de la relación laboral.

Refiere que como asunto previo, es dable señalar que la Municipalidad de San Pedro de Atacama, es una Corporación Autónoma de Derecho Público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de San Pedro de Atacama y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural



de la misma. Ahora bien, es del caso señalar que el actor comenzó a trabajar en el Programa Municipal denominado "Centro de Rehabilitación Jurique" (en adelante Jurique), el día lunes 03 de marzo del año 2014, en calidad de Kinesióloga especializada en Neuro Rehabilitación. Jurique, es un Centro de Rehabilitación que atiende a niños en situación de discapacidad en San Pedro de Atacama, el cual consiguen recursos principalmente de Codelco a través de Minera Gaby, por lo que realizan un convenio entre la minera y el municipio estableciendo que los fondos son para solventar los gastos del centro, pero Codelco solicita, además, que se cree una Sociedad entre los profesionales de Jurique para que de esta forma puedan emitir mensualmente una factura hacia el municipio y de esta forma justificar ante su compañía el egreso de los dineros. Dicha Sociedad, se crea entre los tres (03) profesionales que trabajaban en ese momento, dos de los cuales aún permanecen en el centro, siendo una de ellas la actual directora del programa. El municipio, a través del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR), construyó un edificio para que funcione el centro y pasando a ser un programa municipal. El municipio de San Pedro de Atacama es quien gestiona los recursos. Los demás recursos para el funcionamiento son asumidos por el municipio. En ese sentido, Jurique tiene como objetivo el contribuir en la rehabilitación integral de niños, jóvenes y adultos con diversos trastornos del desarrollo y pertenecientes a la comuna de San Pedro de Atacama, por medio de los implementos adecuados que apoyen la terapia actual y permitan obtener avances progresivos. Además, de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de adultos, adolescentes, niñas y niños discapacitados de la referida comuna, creando condiciones favorables que estimulen y refuercen su calidad de vida, desarrollo o rehabilitación. Luego, manifiesta que cuando la actora llegó a trabajar al Programa Municipal Jurique el año 2014, aún se mantenía la misma modalidad, por lo que las boletas de honorarios son emitidas a nombre de la Sociedad y



estas presentadas con los informes mensuales al municipio, quien se encargaba de revisar y recepcionar la documentación. Así, el contrato se hacía entre el profesional y la sociedad explicando que los servicios eran prestados en el programa municipal Jurique. El centro crece, se aumenta la dotación de profesionales y llegan más usuarios por lo que el municipio debe adquirir mayores recursos para el funcionamiento del centro, por cuanto los recursos de minera Gaby no eran suficientes y deben asumir los gastos correspondientes, es por esto que el convenio de la minera no se hace directo y el municipio pasa a contratarlos en forma directa el año 2018, cambia la modalidad de contrato a honorarios y las boletas se emiten al municipio y se continua entregando un informe mensual sobre lo realizado en el mes. En ese sentido, la demandante siempre ha trabajado bajo un vínculo de subordinación y dependencia, Jurique es un programa municipal que siempre ha estado a cargo de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), el conducto a seguir para cualquier tema relacionado con el trabajo era primero con la directora del programa la Sra. Elizabeth Tapia Santibáñez y sobre ella el director de DIDECO, quien es el funcionario de exclusiva confianza que le rendía cuentas al Alcalde, quedando de esta forma la escala de subordinación: Profesionales, Directora de programa, Director DIDECO, Alcaldía.

En cuanto al horario de trabajo y otras informaciones, era de 09:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:00 de lunes a viernes, firmando libro de asistencia y mensualmente debía dar cuenta de su trabajo a la municipalidad, extendiendo sus informes de trabajo al Director de DIDECO. Esta es la modalidad de funcionamiento desde el año 2014, cuando ingresa a trabajar, aun existiendo la sociedad, junto con la boleta de honorarios y el certificado de recepción conforme según utiliza la municipalidad. Como se ha indicado, esto lo ha realizado desde que comenzó a trabajar en el Programa Municipal Jurique. El municipio le otorgaba períodos de vacaciones, las que eran solicitadas a DIDECO y el director de dicha



dirección es quien las firmaba para autorizarlas; 06 días administrativos en el año, y todo lo que eso conlleva, como participar de los desfiles anuales de la planta de trabajadores del municipio, de actividades extra programáticas de la municipalidad, reuniones con los demás trabajadores de los otros programas, celebración del día del funcionario municipal y estar al servicio de lo que la municipalidad requiera en cuanto a apoyo extra. Este año, por ejemplo, en el mes de febrero, San Pedro de Atacama se vio afectado grandemente por las lluvias, y durante ese mes todos los funcionarios fueron distribuidos para apoyar en la emergencia, a sus compañeras las enviaron a terreno y a la actora la dejaron en el mesón de Alcaldía, ello, debido a su estado de embarazo, para atender a las personas que llegaban a solicitar ayuda. Los contratos los realizaban por meses, y luego les iban haciendo adendum por lo que restaba del año. Durante los seis (06) años de trabajo, su representada ha tenido un buen desempeño laboral, se ha capacitado según las patologías que atienden en el Programa Jurique, ya que muchas veces los niños poseen múltiples diagnósticos y todos ellos son variados, las capacitaciones han sido por cuenta de la demandante, costeándolas con sus recursos y muchas veces trasladándose a otras regiones para realizarlas, en una oportunidad el municipio costeó una de ellas que se realizó para todas las profesionales del centro.

TERCERO: Que, refiere que en el mes de noviembre de 2018, mi representada quedó embarazada de su primera hija y que compartió con todos los apoderados del centro y las jefaturas correspondientes; en el mes de febrero del presente año, informó sobre su condición a su jefe directo de DIDECO, don Javier Álamos Manríquez y, en el mes de mayo, se sostuvo una reunión entre, doña Elizabeth Tapia Santibáñez como Directora del Programa Municipal, don Javier Álamos Manríquez en su calidad de Director de DIDECO y la actora como profesional del referido Programa Jurique. En dicha reunión se acordaron tanto las fechas de su salida como la de su regreso al



programa por el beneficio legal de Pre y Post Natal (el último adendum de contrato estaba hasta Julio por lo que se hizo coincidir con la fecha salida para tener a su hija). La fecha establecida de salida del prenatal correspondía al mes de julio y el reintegro se consideró para el 01 de diciembre de 2019, puesto que en esa fecha se terminaría la licencia extendida de postnatal parental. Cabe destacar que los comprobantes de licencia de pre y post natal fueron entregados en el Programa Jurique como forma de justificar su inasistencia al programa como profesional, eso fue lo que se estableció en dicha reunión, y que el reemplazo de ella sería contratado desde el mes de agosto hasta el 30 de noviembre de esta anualidad, para que se reintegrara a contar del 01 de diciembre. Lamentable y desgraciadamente, el día 28 de septiembre de 2019, la pequeña hija de mi representada, de tan solo 2 meses de edad, falleció, situación de la que nadie está preparado para vivir y que actualmente debe asumir, viendo como todo lo que había soñado se derrumbaba de un momento a otro. A los días de sucedido este acontecimiento en su vida, se le informa de manera extraoficial que la municipalidad había contratado a su reemplazo hasta el 31 de diciembre de 2019, y que comentaban que la demandante había renunciado, hecho que era totalmente falso, puesto que estaba el compromiso con el director de DIDECO, quien es el encargado del programa, y además nunca firmó renuncia alguna. En ese momento, se asesoró con un abogado, quien le sugirió enviar una carta al municipio explicando lo que había sucedido (aunque ellos siempre estuvieron al tanto de lo que pasó con su hija) y que solicitara el reintegro al trabajo en forma anticipada. Dicha carta es ingresada por oficina de partes de la municipalidad el día 04 de octubre de este año, y enviada también por e-mail al Alcalde, Administradora Municipal, DIDECO y Concejo Municipal. En la referida carta, explicó su situación, informando, además, que ha realizado múltiples talleres en beneficio de la comunidad (talleres para Cuidadores, Reanimación Cardiopulmonar, estimulación



temprana, intervención en Jardines infantiles de la comuna, programa en conjunto con Teletón TETCO etcétera). Del mismo modo, informa al Alcalde que ha creado espacios de trabajo para realizar actividades con los niños dentro del centro. Del mismo modo, les expuso que como es de público conocimiento en la comuna, su trabajo no ha pasado desapercibido y que cuenta con el apoyo de todos los apoderados del Centro Municipal Jurique, quienes han estado con ella desde que supieron de su embarazo y le han acompañado en estos momentos de profundo dolor.

Manifiesta que, prácticamente de manera indigna, tuvo que apelar señalando los 06 años de servicio en los que se ha desempeñado como Kinesióloga del Centro de Rehabilitación Jurique, a su calidad de profesional, a sus especializaciones que van en directa relación al área de la Neuro rehabilitación, a su buen desempeño laboral e intachable servicio en todos estos años, y a la situación vivida, para que el Alcalde junto a su equipo de profesionales, consideren su petición y puedan reintegrarla, antes de la fecha estipulada, a su trabajo. Como respuesta por parte de la Administración Comunal, mi mandante recibe la respuesta por parte del Alcalde el día 23 de octubre de 2019, para citarla a una reunión para hablar de su situación en particular. Dicha reunión quedó fijada para el día 06 de noviembre de esta anualidad. En la referida reunión, estuvieron presentes el Alcalde, la Administradora Municipal y la nueva Directora de DIDECO, pues el director anterior, y con quien se estableció el compromiso de uso del pre y post natal, fue despedido. Que, en dicha reunión, el Alcalde expone que a la señora María que ella había renunciado, se le aclaró inmediatamente que eso era falso, por cuanto mi representada se había preocupado de hablar con los conductos regulares que se establecían y que su salida y regreso habían quedado establecidos por un beneficio que toda mujer tiene, esto es, el tiempo de pre y post natal para atender a su hijo. Manifiesta, que no sabían de la situación de mi representada



hasta que les llegó la carta del mes de octubre, siendo que todos la vieron embarazada hasta el último día y, mayormente, cuando se le informa a la directora del programa de la nueva contratación que hizo el Alcalde para ocupar su puesto con fecha de contrato hasta el 31 de diciembre, ella manifiesta que se reintegraba de su post natal el 01 de diciembre. Esto ocurre en el mes de agosto, por lo que es imposible que no supieran de su situación, la respuesta que le da el Alcalde en ese momento es que "entonces tendrían 2 kinesiólogas durante diciembre". Se le aclara toda esta situación durante la reunión, pero él hace caso omiso, dicen también que la directora de Jurique es quien les manifiesta que mi representada habría renunciado, pero como ella se encontraba presente desmiente la situación, y lo toman como un enredo de palabras, que todos habían entendido mal. La demandada expuso que como decía la carta que les había enviado, solicitaba poder reintegrarse a su trabajo, y es ahí donde el Alcalde le comunica que eso no se realizará, que no la reintegrarán a su trabajo, puesto que tienen contratada a otra profesional, en vista de ello consulta si su reintegro se realizaría en enero una vez terminado el contrato del reemplazo y le contesta nuevamente que no era factible.

CUARTO: Que, se le ofrece en el mes de mayo trabajar en la biblioteca, donde se expone que no tiene experiencia alguna en esa área de trabajo. Dicha área está a cargo de un trabajador social, y que ella no cuenta con las habilidades para ese desempeño, que su especialización es otra, sintiéndose totalmente humillada, desanimada y derrotada, sin poder creer que estuvieran tomando esa determinación con ella. Con ello, se ha agravado su cuadro psicológico en el que se encuentra, produciéndole un daño moral irreparable y que le ha traído consecuencias tanto físicas como psicológicas, por lo cual en este momento se encuentra tratando con una profesional Psiquiátrica, generando gastos económicos considerables y sin tener un sustento laboral.



Afirma que nunca fue contratada o nombrada como funcionaria municipal, ello, según lo dispuesto por las diversas preceptivas contenidas en la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en ninguna de sus categorías, debido a que no ingresó a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que esta normativa establece: planta; contrata; suplente. Durante el desempeño del Programa Municipal Jurique, a la actora se le denominaba "funcionaria", se le obligaba contractualmente a cumplir con las siguientes metas y funciones inherentes a su "cargo", a saber: establecer alianzas estratégicas con especialistas externos por medio del contacto periódico con centros e instituciones especializadas afines, para un intercambio de estrategias profesionales permanentes; desarrollo de terapias del área Neurokinésica; aplicación de test de su área; realización de informes de su área de acuerdo a evaluaciones realizadas; realización de PEI trimestral y planificación mensual por usuario; visitas domiciliarias, si se requiere; taller para padres, comunidad o cuidadores de personas en situación de discapacidad en la comuna; asistencia a reuniones concernientes al programa, si se le solicita; desarrollar habilidades motrices en usuarios con movilidad reducida; realizar terapia de mantención en pacientes con movilidad reducida; realizar terapia de mantención en pacientes con parálisis cerebral severa, cinesiterapia pasiva, activa y resistida; potenciación de capacidades psicomotrices; reeducación en marcha; estimulación sensorio motriz, equilibrio y coordinación; realizar estimulación propioceptiva y vestibular; desarrollo de reacciones de equilibrio, enderezamiento y protección; estimulación temprana con el fin de potenciar habilidades motrices; coordinación bimanual y visomotora; realización de estimulación sensorial, visual, auditiva, táctil y propioceptiva; realización de ejercicios motricidad fina y gruesa; realizar corrección postural en pacientes con



alteraciones fisiológicas; realizar el contacto permanente de forma personal, telefónica o por mail con el apoderado o tutor del o la usuaria; con la finalidad de realizar una retroalimentación en base a la terapia o para informar acontecimientos relevantes para el programa; y participar en actividades vinculadas directa o indirectamente para el correcto desempeño de los servicios y el programa. Conforme a lo anterior y a pesar de las numerosas funciones descritas en los párrafos anteriores, se le contrató bajo la norma del artículo 4° de la ley N° 18.883, esto es, aquella que permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias. Sin embargo, dicha disposición establece determinadas exigencias adicionales, cuales son: a) Que tales materias no sean las habituales de la municipalidad; b) Que se trate de cometidos específicos; c) Que sean transitorios y temporales. En efecto, las labores prestadas por mi representada jamás fueron no habituales y/o transitorias de la Municipalidad demandada, tampoco se trató de cometidos específicos ni mucho menos los servicios prestados se pueden catalogar de transitorios y temporales.

QUINTO: Del término de la relación laboral. Refiere que, el día 06 de noviembre de 2019, y en la reunión ya señalada, la Municipalidad de San Pedro de Atacama procedió a despedir verbalmente a su representada, vale decir, de manera informal y que dicho despido careció de todos los requisitos legales exigidos para el caso. No se cumplió con lo establecido en el artículo 162 del código citado. Del mismo modo, tampoco acreditó los pagos previsionales de todo el período de la relación laboral, entre otras irregularidades, invocado el artículo 168 del Código del Ramo. En consecuencia, y por tal razón debe condenarse a la ex empleadora al pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 162 inciso cuarto y 163 inciso segundo, más el recargo del artículo 168 inciso primero, letra b), todas normas del Código del Trabajo, pues se encontraba trabajando bajo índices de subordinación y



dependencia. Su representada poseía horario, se le otorgaban ordenes de sus superiores, y accedía además a los siguientes beneficios: permisos administrativos, acceder a Licencias Médicas, Feriado Legal, Descanso compensatorio, Permiso por Nacimiento de hijo(a), permiso en caso de fallecimiento de un hijo(a), padre o madre; Aguinaldo de Fiestas Patrias; Aguinaldo de Navidad, viático nacional; todas estas prestaciones se encuentran contenidas en el contrato suscrito entre mi mandante y la demandada. En consecuencia en el contrato a honorarios, el profesional no recibe órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo. Podría recibir eventuales lineamientos en cuanto a la ejecución del servicio, pero no órdenes directas de quien asume el precio del servicio. En el contrato a honorarios, se denomina honorarios. Si bien en la práctica la actora emitió boletas de honorarios a nombre de la Municipalidad de San Pedro de Atacama, por el hecho de existir en papel un contrato a honorarios, este pago lo recibía directamente del Departamento de Finanzas, por montos equivalentes y mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral y que a la fecha de la desvinculación de mi representada, ascendían a la suma de \$1.200.000, adoptando en la cotidianeidad la forma de una remuneración encubierta en un pseudo y peculiar "honorario", el cual se pagaba previa confección de un informe mensual de gestión que se adjuntaba a la boleta emitida a nombre de su ex empleadora y del cual el municipio guarda los debidos registros, siendo todos estos hechos indiciarios e inequívocos de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del Trabajo.

SEXTO: *En cuanto a la nulidad del despido y del despido injustificado.* Por las razones explicitadas, la demandada no pudo estar en condiciones de dar cumplimiento íntegro y completo a la obligación que imperativamente le impone el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo. La omisión en el envío de la carta de Término de los Servicios o Carta de Despido, le ha dejado en la más completa



indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, el carácter de un despido injustificado.

En cuanto a la Sanción del artículo 162, inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo. Como lo ha señalado la jurisprudencia, procede aplicar dicha sanción de nulidad del despido a la demandada, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales por lo que es claramente merecedora de tal sanción. Conforme lo anterior, es que el peso de la prueba del pago de las cotizaciones previsionales recae sobre el empleador quien, conforme a las exigencias de la Ley Laboral y otras leyes especiales, es obligado a acreditar al término del contrato, que las cotizaciones previsionales se encuentran pagadas íntegramente, unido a la Continuidad de los servicios como ya se ha señalado.

En cuanto a su alegación de Infracción de la Municipalidad de San Pedro de Atacama. Invoca la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República y que conforme al criterio jurisprudencial de Contraloría General, contenido en el dictamen N° 60.469, de 2008, es del caso precisar que los contratos a honorarios cuyos desembolsos se efectúen con cargo al subtítulo 21, ítem 04, asignación 004 "Prestaciones de servicios en programas comunitarios", no son de aquellos a que se refiere el artículo 4° de la ley N° 18.883, por lo que estos acuerdos no podrán significar en modo alguno cubrir posibles carencias de personal en las entidades edilicias para cumplir las funciones regulares propias de su gestión. En este contexto, resulta pertinente recordar que los contratos a honorarios en análisis, al estar su regulación al margen de la normativa de personal del artículo 4° de la ley N° 18.883, se encuentran excluidos tanto de las restricciones al gasto previstas en el artículo 1° de la ley N° 18.294 -en cuanto a que el gasto anual máximo en personal de las municipalidades de la Región Metropolitana de Santiago no podrá exceder en cada una de ellas, del 35% del rendimiento



estimado de los ingresos que les correspondan en virtud de las normas que indica-; como de las limitaciones establecidas en el artículo 13 de la ley N° 19.280, sobre el acuerdo del concejo municipal, y del límite del 10% del gasto contemplado en el presupuesto municipal por concepto de remuneraciones de su personal de planta. De este modo, y conforme al dictamen N° 74.870, de 2011, la procedencia de las correspondientes contrataciones dependerá de que ellas se encuentren debidamente acotadas al desarrollo de actividades específicas que se establezcan en el programa comunitario que no se da en el presente caso.

Que en cuanto a sus peticiones concretas, solicita al tribunal lo siguiente:

1. Existencia de la relación laboral.
2. Que existió continuidad de los servicios.
3. Indemnizaciones adeudadas solicita que se condene a la demandada a pagar:
 - 3.1 La sustitutiva de aviso previo por la suma de \$1.200.000, o la que el tribunal estime pertinente.
 - 3.2 La indemnización por años de servicios correspondientes a seis (06) meses de remuneraciones, por la suma de \$7.200.000, o la que el tribunal estime pertinente.
 - 3.3 El recargo legal del 50% de las indemnizaciones respectivas, o la que el tribunal estime pertinente.
 - 3.4 Feriado Legal, para lo cual se deben determinar dichos emolumentos conforme a la base de cálculo de una remuneración ascendente a la suma de \$1.200.000, o la que el tribunal estime pertinente.
4. a) Cotizaciones impagas durante todo el período que duró la relación laboral, según liquidación que practique el tribunal.



b) Las que se deriven de la aplicación de los incisos quinto y sexto del artículo 162 del Código del Trabajo, denominada "Ley Bustos", según liquidación a practicar por el tribunal.

5. Que se condene a la demandada, a pagar las remuneraciones de los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2019, por el período que estuvo gozando de pre y postnatal, teniendo en consideración la remuneración de \$1.200.000, valores que ascienden a suma de \$4.800.000, o la que el tribunal estime pertinente.

6. Todo lo anterior, con los reajustes e intereses que por ley corresponda, más la expresa condenación en las costas de la causa.

SÉPTIMO: *Que, en tiempo y forma contestó* la demanda don **Gustavo Toro Canessa**, Abogado por la demandada **Ilustre Municipalidad De San Pedro De Atacama**, solicitando su rechazo en todas sus partes con expresa condena en costas, en virtud de los antecedentes de hecho y argumentos de derecho que pasa a exponer e interpone previo a la contestación.

I.- Excepción De Caducidad. Que la funda en razón a que según consta la fecha de ingreso de la demanda fue realizada con fecha 2 de enero del año 2020 y posteriormente con fecha 3 de enero del mismo año consta la resolución que da curso y cita audiencia preparatoria siendo notificada a su parte con fecha 3 de febrero del año 2020. Ahora bien, según consta en el artículo 168 del Código del Trabajo lo siguiente: "El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare"... "El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera



de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva". Sin perjuicio de lo anterior, en el examen del libelo, la supuesta fecha en el mencionada como fin de término de la relación de prestación de servicios, sería 6 de noviembre del año 2019, en la cual se habría realizado una reunión entre la demandada y su representado, de la cual no existe registro o se acompaña documento que acredite su realización y contenido siendo deficiente la relación de los hechos que plantea demandante. Además, señala que al afirmar la entrega o recepción de licencias médicas a la Directora del programa, al cual la demandante prestaba servicios, no se establece registros u otro medio probatorio que se acompañe que pueda acreditar dichos supuestos. Por tanto, se debe estar a la fecha del término del plazo estipulado en el contrato de prestación de servicios y addendum N°2 suscrito por las partes, con fecha 31 de julio de 2019, encontrándose lamentablemente vencido el plazo que la ley establece para su presentación. Concorde con lo anterior y de acuerdo a lo establecido como resulta procedente en una relación a honorarios, no correspondía que la actora fuera despedida con expresión de causa, de manera escrita y con las formalidades legales exigidas al efecto, si no ha de estarse al término del plazo por el cual se estipula el contrato de prestación de servicio. En este contexto es dable advertir, que este plazo se cuenta desde que se produce la vulneración, esto es, desde que ocurre, lo que supone remitirse a los primeros actos, en el caso de tratarse de una denuncia durante la relación laboral, puesto que, de lo contrario, en la práctica, se dejaría, en la discreción del supuesto afectado la posibilidad-casi siempre oportuna- de determinarse a accionar cuando quisiera, no siendo ese el sentido de un plazo de caducidad que, en último término, persigue la estabilidad de la relaciones jurídicas y la seguridad jurídica, y en este caso desde el término del plazo del contrato con la prestadora de servicios que se indica en el addendum N°2, a saber el 31 de julio del año 2019. **En razón**



de lo anteriormente expuesto, solicita al Tribunal que acoga la excepción de caducidad antes desarrollada.

II.- Excepción de prescripción. Que, en subsidio de la excepción anterior, interpone la presente excepción con respecto a la nulidad del despido según los plazos de prescripción que establece los artículos 162 y 510 del Código del Trabajo. En consecuencia, manifiesta que por motivos de economía procesal y las razones expuestas en el apartado anterior y en relación a lo establecido en los artículos invocados, se entiende que se encuentra vencido el plazo que la ley establece para su presentación, ya que, la fecha de ingreso de la demanda fue realizada con fecha 2 de enero del año 2020 y posteriormente con fecha 3 de enero del mismo año consta la resolución que da curso y cita audiencia preparatoria, siendo notificada la demanda con fecha 3 de febrero del año 2020. Como se señala precedentemente en la primera excepción impetrada, la terminación de los servicios por parte de la demandante son de fecha 31 de julio del año 2019 como señala el contrato de prestación de servicios y Addendum N°2, por tanto se encuentra prescrita la acción a ejercer. Y no como supuestamente señala la demandante, estableciendo que con fecha de término de la relación de prestación de servicios el 6 de noviembre del año 2019, en la cual se habría realizado una reunión entre la demandada y mi representado, de la cual no existe registro o se acompaña documento que acredite su realización y contenido siendo deficiente la relación de los hechos que plantea demandante. Además, al señalar la entrega o recepción de licencias médicas a la Directora del programa, al cual la demandante prestaba servicios, no se establece registros u otro medio probatorio que se acompañe que pueda acreditar dichos supuestos. Concorde con lo anterior y de acuerdo a lo establecido como resulta procedente en una relación a honorarios, no correspondía que la actora fuera despedida con expresión de causa, de manera escrita y con las formalidades legales exigidas al efecto, si no ha de estarse al término



del plazo por el cual se estipula el contrato de prestación de servicio. **En razón de lo anteriormente solicita al Tribunal que acoga la excepción de alegada.**

OCTAVO: Que contestando derechamente la demanda. Que, afirma que la demandante prestó servicios a la Ilustre Municipalidad de San Pedro de Atacama bajo la modalidad de contratos de honorarios, para ejecutar servicios determinados y específicos, contratos que nunca constituyeron relación laboral sujeta a subordinación y dependencia. Todo esto ya que dichos servicios consistían en labores específicas y determinadas, detalladas en el mismo contrato de prestación de servicios. De esta forma, la demandante no prestó sus servicios de forma permanente, constante y habitual, ya que las labores que desempeñaba fueron accidentales y esporádicas, por obras y servicios determinados sin una jornada laboral específica, ni menos existiendo vínculo de subordinación y dependencia. Es más, en la cláusula primera de contrato de honorarios señala que: "Por el presente acto, la Municipalidad de San Pedro de Atacama contrata a don (a) MARIA LUISA PINTO MARIN, para que preste sus servicios de kinesióloga, en el marco de los Programas denominado Oportunidades de Desarrollo y Rehabilitación para personas en situación de discapacidad de la comuna de San Pedro de Atacama. Señalando en su cláusula tercera Objetivos y funciones..." Durante su desempeño en el programa, la funcionaria deberá cumplir con las siguientes funciones"... Incluso en la cláusula cuarta se señala lo siguiente: "El prestador, deberá ejecutar los servicios en el horario de funcionamiento del municipio. Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin único y exclusivo de dar estricto cumplimiento al principio de transparencia y publicidad de los actos de la administración, el prestador deberá dejar registro de su concurrencia de la Municipalidad, en todas las ocasiones en que los servicios y/o productos se desarrollen en dicho lugar... Se deja expresamente establecido que del presente contrato de prestación de servicios... No existe vínculo



laboral entre las partes". Por lo que no tiene un horario determinado, a diferencia de lo que señala el demandante, sino más bien, de acuerdo a la ejecución del respectivo programa se determina la prestación del servicio. Cabe señalar, que, dentro del sistema municipal, las contrataciones de prestaciones de servicios de honorarios deben tratarse de cometidos transitorios y temporales. Así las cosas el contrato se prestación de servicios y su respectivo addendum N° 2 de servicios en la cláusula tercera establece como fecha de inicio el día 1 de enero de 2019 y termino el día 31 de julio de 2019 en consecuencia, los contratos a honorarios suscritos por la actora, señalaban expresamente el plazo de expiración de cada uno. La actora debía prestar servicios determinados bajo el contexto del desarrollo temporal de programas de carácter social de la municipalidad, lo que demuestra en forma clara que las labores desempeñadas por la demandante en autos eran específicas y determinadas, es decir, solo contemplaba la ejecución de un servicio. Concorde con lo anterior la jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia, como la Contraloría General de la Republica, han indicado expresamente la posibilidad de que las municipalidades y cualquier organismo público puedan establecer en los contratos de honorarios ciertas cargas y beneficios, sin que esta circunstancia justifique considera la prestación de servicios como un elemento configurativo de un contrato de trabajo. Así, conceder beneficios y establecer una cierta obligación, no puede ser considerado como elemento constitutivo de un contrato de trabajo. Concorde con lo anterior la Contraloría General de la República en particular el N° 58016, del 5 de agosto de 2016 señala: " Ahora, como es posible advertir, los gastos comprendidos en el aludido ítem son aquellos que derivan de las contrataciones a honorarios de personas naturales que tengan por objeto la prestación de servicios que reúnan las siguientes características: a) que sean ocasionales y/o transitorios; b) que sean ajenos a la



gestión administrativa interna de las respectivas municipalidades y; c), que se encuentren directamente asociados al desarrollo de programas en beneficio de la comunidad, en materias de carácter social, cultural, deportivo, de rehabilitación o para enfrentar situaciones de emergencia, ejecutados en cumplimiento de las funciones previstas en el artículo 4° de la ley N° 18.695 (aplica dictamen N° 27.757, de 2016). Así, conceder beneficios y establecer una cierta obligación, no puede ser considerado como elemento constitutivo de un contrato de trabajo.

Del supuesto despido de la demandante. Refiere que respecto a este punto es necesario señalar que, como resulta procedente en una relación a honorarios, no correspondía que la actora fuera despedida con expresión de causa, de manera escrita y con las formalidades legales exigidas al efecto. Procedía en cambio, como ocurrió en los hechos, comunicarle que su contrato a honorarios no sería renovado por el siguiente período, pues conforme a la naturaleza de la relación no correspondía dar aviso de forma diversa. Tal como se ha señalado, en la presente causa no ha existido un contrato de trabajo, si no que un contrato de honorarios. Por lo tanto, lo único que ocurrió en los hechos que nos ocupa es que la autoridad alcaldicia optó por la no renovación del contrato a honorarios. La Contraloría General de la Republica mediante Dictamen N° 57961 de fecha 12-09-2011 ha señalado lo siguiente: "Sobre el particular, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4°, inciso tercero, de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, las personas contratadas a honorarios se rigen por las reglas que establezca el contrato y no les son aplicables las disposiciones estatutarias contenidas en dicho cuerpo legal. Al respecto, es necesario manifestar que este Organismo Contralor en los dictámenes N°s. 32.868, de 2010, y 36.594, de 2011, entre otros, ha precisado que no se ajusta a derecho una cláusula estipulada en contratos a honorarios en la que se obligue a la



Administración, en caso de poner término a los servicios del prestador, a entregar a este un aviso previo con una antelación como la indicada, bastando para ello que la autoridad adopte dicha decisión en forma pura y simple y la comunique al afectado, lo que en la situación analizada aconteció.”

Respecto a la naturaleza jurídica contractual existente.

Señala que, la demandante fue contratada por la Municipalidad de San Pedro de Atacama bajo la modalidad de contratos de honorarios por prestación de servicios específicos y determinados, siendo este último, el periodo de ejecución y contratación comprendidos entre el 01 de enero del 2019 hasta el 31 de julio del año 2019 según se acreditará en la etapa procesal pertinente. Como se puede apreciar, dichas contrataciones se encuentran dentro del marco regulatorio de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativos para funcionarios Municipales. Así la ley N° 18.883, en el artículo 4°, establece la forma y requisitos para que los municipios puedan contratar a honorarios, el que establece lo siguiente: “Artículo 4°.- Podrán 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 municipalidad; mediante decreto del alcalde. 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”. En base a dicha normativa, no cabe más que concluir, que no resultan aplicables las normas del Código del Trabajo, conforme lo señalado en los artículos 1 inciso 2° del Código del Trabajo en relación al artículo 1, inciso 2° de la ley N° 18.575 Ley



Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. **En consecuencia solicita al tribunal**, que se rechace la demanda en todas sus partes, acoger las excepciones planteadas, declarando que no ha existido contrato de trabajo alguno suscrito entre las partes; que no procede el cobro de las prestaciones laborales pretendidas por la demandante y, en consecuencia, nada se adeuda por los conceptos reclamados, con expresa condena en costas.

NOVENO: Que, **en la audiencia preparatoria** celebrada con fecha 24 de febrero del año 2020, con la asistencia de ambas partes, se procedió a dar traslado a la parte demandante respecto de las excepciones presentadas por la demandada, solicitando su rechazo con costas, resolviendo que siendo la fecha de separación de la trabajadora, respecto de sus funciones, una fecha discutida y que será materia de fondo del asunto, es que se resolverán ambas excepciones en sentencia definitiva.

Que, llamadas las partes a conciliación está no se produce por lo que se entiende frustrado.

Se recibe la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos a probar.

1. Efectividad de existir una relación laboral entre las partes bajo vinculo de subordinación y dependencia y en los términos señalados en el artículo 7 ° del Código del Trabajo, o en su defecto, la efectividad estar sujeta la demandante al régimen de contratación dispuesto en la Ley 18.883, Estatuto Administrativos para Funcionarios Municipales. En la afirmativa estipulaciones de la relación en cuanto a su fecha de inicio, funciones, jornada, remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. Hechos, circunstancias y antecedentes que lo acrediten.



2. Ante la afirmativa del punto anterior. Efectividad de haberse dado cumplimiento a las formalidades establecidas en la Ley al momento del despido. En el evento de haberse invocado una causal de término de la relación laboral, la efectividad de configurarse en la especie la misma. Hechos, antecedentes y circunstancias que lo acrediten.

3. Efectividad de adeudarse las prestaciones laborales que reclama la demandante en su libelo, suma adeudada por cada uno de dichos conceptos y en su caso haberse pagado las sumas o conceptos demandados.

4. Efectividad de haberse pagado las cotizaciones previsionales y de seguridad social, respecto de la demandante por parte del demandado. Antecedentes que lo acrediten.

5. Efectividad de haber existido un régimen de subcontratación entre las partes, en los términos del artículo 183 letra A del Código del Trabajo. En la afirmativa, periodos y efectividad de que la demandada solidaria ejerció el derecho de información y retención. Hechos, pormenores y circunstancias.

DÉCIMO: Que, en audiencia de juicio celebrada el día 6 de agosto del presente, se rindió la siguiente prueba.

I.- Pruebas incorporadas por la parte demandante.

A) Prueba Documental:

1. Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios de fecha 08 de julio de 2016.

2. Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios de fecha 04 de julio de 2017.

3. Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios de fecha 23 de abril de 2018, Certificado Nro. 116 / 2018 de la I. Municipalidad de San Pedro de Atacama, Declaración Jurada Simple de fecha 08 de mayo de 2018. Addendum Nro. 1, 2, y 3



de fecha 24 de agosto de 2018; 10 de septiembre de 2018 y 13 de noviembre de 2018 respectivamente, más sus respectivos Decretos Municipales.

4. Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios de fecha 31 de diciembre de 2018, Decretos Municipales y Addendum Nro. 1 y 2, de fechas 17 de abril de 2019 y 19 de junio de 2019 respectivamente.

5. Set de Boletas de Honorarios de la demandante, correspondientes al período desde el año 2014 al 2019.

6. Set de 14 Registros de Asistencia (a modo referencial) de la demandante correspondientes a los meses de marzo, agosto, octubre y noviembre de 2016; enero, marzo y mayo de 2017; enero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre de 2018.

7. Set de 05 comprobantes de Feriados Legales otorgados a la demandante en el período del año 2015 al 2019.

8. Set de 23 comprobantes de Permisos Administrativos otorgados a la demandante en el período del año 2014 al 2019.

9. Set de 06 correos electrónicos dirigidos directamente o con copia a la demandante cuya cuenta es kine_salud@hotmail.com dando instrucciones, solicitando información laboral, etc., correspondientes al período de los años 2014, 2017 y 2018.

10. Acta de reunión entre DIDECO y la demandante, de fecha 14 de mayo de 2019, en relación al pre y post natal de la demandante María Luisa Pinto Marin.

11. Carta de la demandante de fecha 04 de octubre de 2019, dirigida a don Aliro Catur Zuleta, Alcalde de San Pedro de Atacama, en la cual se le solicita el reintegro anticipado a su trabajo como kinesióloga en el Programa turique.

12. Constancia de la demandante ante la Inspección del Trabajo El Loa - Calama de fecha 14 de noviembre de 2019,



donde se deja presente el incumplimiento de la demandada respecto del acuerdo con DIDECO de fecha 14 de mayo de 2019.

13. Set de correos electrónicos entre la demandante y don Aliro Catur Zuleta, Alcalde de la 1. Municipalidad de San Pedro de Atacama, donde el Sr. Alcalde reconoce la reunión con la demandante, respecto de su situación laboral.

B).- Prueba Testimonial.

1.- María Jesús Crispi Mena, Cédula Nacional de Identidad N°16.023.606-K, Fonoaudióloga, con domicilio en Chacra las Rosas s/n, Romeral, Curicó. Quien señala que conoce a la demandante de autos porque fue su compañera de trabajo en la Municipalidad de San Pedro, por un programa, marzo del año 2014 cuando comenzó el programa municipal, "Jurique", ella ya trabajaba hace dos años, prestaban servicios al municipio a través de este programa ayudaban a personas con problemas de discapacidad. Ella era Kinesióloga, y ella la fonoaudióloga, el lugar específico de trabajo era el centro de rehabilitación, en la Municipalidad de San Pedro de Atacama, también trabajaba una psicóloga, una educadora diferencial y una coordinadora del Programa, Sra. Elizabeth Tapia Santibáñez, la cual ella verificaba el cumplimiento de sus funciones y se hacía un informe, se le entregaba a fin de mes y era el nexo entre ellas y el municipio, con ello se verificaba que se cumpliera el trabajo, habían fechas para cumplir el informe mensual, objetivos de tratamiento de terapia, y los informes se hacían por áreas, todo se juntaba en un solo informe y la señora Elizabeth los llevaba junto con sus boletas para que el municipio les pagara. Cada área tenía un horario para cada usuario. El horario era de lunes a viernes de 9.00 de la mañana hasta las 16.00 horas, y de 13.00 a 14.00 horas para almorzar. Todos los profesionales firmaban asistencia cuando llegaban, iban a almorzar llegaban de almuerzo y nuevamente firmaban, cuando terminaban su jornada también firmaban su retiro de jornada, y la firma cuando llegaba un usuario, tenía permisos administrativos



para casos particulares, y la coordinadora Elizabeth lo llevaba al municipio para que ellos los visaran. Trabajó hasta enero del año 2018 en el mismo programa y luego se cambió de programa, en marzo de 2014 y enero de 2018 trabajó con Maria Luisa, tenían derecho a uso de vacaciones, se ponían de acuerdo y tenían tres (3) semanas de vacaciones, el Municipio los autorizaba y tenían que hacer una carta de solicitud y lo mismo con los días administrativos. La señora Elizabeth tenía que ir a retirar un cheque al Municipio, que era del Banco Estado que estaba en Calama y ahí le depositaba a cada profesional una en su cuenta rut. **Contrainterrogada por la parte demandada.** Refiere que estaba contratada desde el año 2012 hasta enero de 2018. No le hacían contrato, nunca firmó contrato, después se hizo un contrato porque no tenía sentido, no se acuerda en qué consistía, tenía boletas de honorarios.

2.- Javier Álamos Manríquez, Cédula Nacional de Identidad N° 12.623.014-1, Trabajador Social, con dirección en calle Santa Elena 630 B, Concón, era Jefe de Desarrollo Comunitario del Municipio desde el año 2017 a octubre del año 2019, abarcaba toda el área de desarrollo comunitario, trabajaban con personas con discapacidad, en ese contexto conoce a la demandante de autos, Maria Luisa era profesional del programa Jurique, de usuarios con discapacidad, tenía una directora doña Elizabeth Tapia que estaba a cargo de ella, y Elizabeth respondía en términos de jefatura, él era el Director, no tenía coordinación directa con los profesionales del programa. El Programa era en horario establecido de 9.00 a 17.00 horas, el horario de trabajo municipal era de lunes a viernes, el daba los permisos, hasta el 7 de octubre ya trabajó en términos formales. Maria Luisa quedó embarazada, hablaron con él y Elizabeth y como era un contrato a honorarios llegaron a un acuerdo, y para no generar conflicto al interior del programa, seguramente quedo algo escrito. **Se le exhibe la prueba documental N° 11.** Reconoce su Firma, Nombre y señala que es el Acuerdo con Doña Maria Luisa.



Contrainterrogado por la parte demandada, Refiere que tiene 18 años de experiencia municipal, conoce todas las normas pertinentes de administración pública y los principios administrativos. Recuerda que el contenido del documento exhibido se iba a respetar el tiempo en que se iba a ausentar, pero era importante la continuidad del servicios que prestaban a los usuarios de ahí que para él era importante, por eso contrato una reemplazante, pero de ninguna manera tuvo la intención de sobrepasar a alguien sino resguardar a la municipalidad porque era evitar más demandas del municipio y evitar esta complejidad y era la demandante era muy buena profesional, y era muy querida en el trabajo.

C).- Prueba Confesional.

Don Aliro Catur Zuleta. Cédula Nacional de Identidad N°7873557-0, Alcalde de la Municipalidad de San Pedro de Atacama, domiciliado en Pasaje Luis Cruz Martínez N°536, San Pedro de Atacama. Quien señala que es Alcalde de la Municipalidad de San Pedro de Atacama, desde diciembre del año 2016 a la actualidad, conoce el programa de Jurique, la conoce a la Sra. Maria Luisa, la vio en una o dos oportunidades, la conoció porque le pidió entrevista, fue a fines de octubre, porque había trabajado hasta fines de julio, parece que estaba con prenatal o postnatal, ellos ya había contratado otra kinesióloga, por lo tanto no la podían contratar en el momento, pero le ofreció trabajar después que se le acabara el contrato a la otra persona en diciembre pero nunca más la vio. Tenía correos electrónicos para darle audiencia, no recuerda exactamente, el día 31 de julio se le termino el trabajo, para después de esa fecha, le ofreció trabajo en otro lugar donde se necesitara una Kinesióloga, posiblemente puede haberle ofrecido trabajar en la biblioteca.

Se le exhibe el documento N°13 Set de correos electrónicos entre la demandante y don Aliro Catur Zuleta, Alcalde de la 1. Municipalidad de San Pedro de Atacama, donde el Sr.



Alcalde reconoce la reunión con la demandante, respecto de su situación laboral. Es su correo y dirigido a doña Maria Luisa. Se le ofrece que fuera encargada de la Biblioteca o de la oficina de la mujer ambas por \$1.111.112 pesos.

Se le exhibe el documento N°4. Copia de los Contratos de Trabajo y respectivos addendum entre la demandante y la demandada, entre el año 2014 y 2019. Reseña que del año 2014 a 2018 no son celebrados con la municipalidad sino con otra empresa.

D).- Exhibición de documentos.

1. Copia de los Contratos de Trabajo y respectivos addendum entre la demandante y la demandada, entre el año 2014 y 2019.
2. Copia de la misiva de término del contrato de trabajo y su respectivo comprobante de envío al domicilio que figura en el contrato de trabajo de la actora.
3. Copia de finiquito(s) por término del contrato que unió a las partes, respecto de los contratos ya individualizados precedentemente.
4. Copia de los comprobantes de feriado legal debidamente firmados por la actora de autos demandado
5. Registros de asistencia de la demandante desde el año 2014 al 2019, donde doña María Luisa Pinto Marín registraba su asistencia, documentos que darán cuenta que debía cumplir horario tanto de entrada como de salida.
6. Comprobantes de pago de las cotizaciones de seguridad social que se señalan en la demanda.

Se hace presente que la parte demandada sólo exhibió el documento N°1, por cuanto la contraria solicita se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo. El Tribunal tiene presente lo solicitado y se resolverá en la sentencia definitiva.



UNDÉCIMO: Pruebas incorporadas por la parte demandada.

I. Documental.

1. Decreto N° de registro 505 de 2019, de fecha 22 de abril de 2019.
2. Decreto N° de registro 78 de 2019, de fecha 16 de enero de 2019.
3. Decreto N° de registro 787 de 2019, de 27 de junio de 2019.
4. Adendum N°1, contrato sobre prestación de servicios personales, Municipalidad de San Pedro de Atacama y María Luisa Pinto.
5. Adendum N°2, contrato sobre prestación de servicios personales, Municipalidad de San Pedro de Atacama y María Luisa Pinto.
6. Contrato de prestación de servicios entre la Municipalidad de San Pedro de Atacama y María Luisa Pinto.

DÉCIMO SEGUNDO: Observaciones a las pruebas. Que ambas partes ejercen su derecho a realizar observaciones a las pruebas rendidas en juicio de conformidad a su teoría del caso.

DÉCIMO TERCERO: Rechazo de la excepción de Caducidad de la Acción. Que, Como primera aproximación al problema abordado, diremos que la legislación laboral nacional en cuanto a la caducidad en materia laboral, es la fija de antemano el tiempo durante el cual un derecho es susceptible de ser ejercitado útilmente. Relevante es lo consagrado en el Código del Trabajo, establecido en su artículo 168, el cual establece un plazo fatal de sesenta días hábiles, contados desde la separación del trabajador de sus labores, para que éste recurra al juzgado competente si considera que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente en virtud de una errónea aplicación de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del mismo Código, o cuando no se haya invocado causal alguna. Efectivamente, si bien el



código no utiliza expresamente la voz "caducidad", se revela la recurrencia a esta institución a través de la redacción de la norma que expresa que el trabajador podrá recurrir al juzgado competente "dentro del plazo de" 60 días hábiles desde su separación. En consecuencia, *"se debe hacer presente que este plazo no es de prescripción sino de caducidad, por lo que de no ejercerse la pretensión oportunamente, la caducidad opera de pleno derecho, debiendo el juez declararla de oficio. A este respecto, siendo un plazo de caducidad, basta la sola interposición de la demanda dentro de plazo para evitar que se pierda el derecho"*. (Etcheberry, F. *Derecho Individual del Trabajo*. Santiago, Legal Publishing Chile, 2001, p. 219).

Discernido aquello, y de las pruebas allegadas a juicio, por la actora, esto es, "Acta de reunión entre DIDECO y la demandante, de fecha 14 de mayo de 2019", en la cual se señala como objetivo de la reunión, acuerdos en relación al pre y post natal de la demandante María Luisa Pinto Marín, en la cual el DIDECO de esa época era el testigo de la demandante don Javier Álamos Manríquez, al cual se le exhibe dicho documento reconociendo su firma y nombre, señalando que ese es el acuerdo al que llegó con doña Maria Luisa en dicho período, que además dicho documento refiere que se tomará vacaciones en el mes de julio, que volvería en diciembre y se contrataría una *reemplazante*. Unido a la Carta de la demandante de fecha 04 de octubre de 2019 dirigida a don Aliro Catur Zuleta, Alcalde de San Pedro de Atacama, en la cual se le solicita el *reintegro* anticipado a su trabajo como kinesióloga en el Programa turique por haber perdido a su hija, señalando además que llevaba en El programa "Turique" por más de 6 años, más el Set de correos electrónicos entre la demandante y don Aliro Catur Zuleta, Alcalde de la I. Municipalidad de San Pedro de Atacama, donde el Sr. Alcalde al absolver posiciones reconoce, estos correos y la reunión con la demandante para discutir su situación laboral. Al efecto, es el día 6 de noviembre de 2019, en la cual se llevó



a cabo dicha reunión, en la cual por los propios dichos del señor Alcalde, le refirió que no podía tener dos kinesiólogas al mismo tiempo en el programa. En consecuencia a juicio del tribunal, y de los antecedentes expuestos, no cabe duda al respecto que esa es la fecha en que se puso término a su relación laboral, esto es, el día 6 de noviembre de 2019, pues de los documentos ya señalados, esta sentenciadora estima que no existió nunca discontinuidad en sus labores, solo el hecho de su pre y post natal acordado con el señor Álamos y la señora Elizabeth - su jefa directa - lo que se ve aún más ratificado, con el correo electrónico por parte del Sr. Alcalde a la actora de fecha 13 de diciembre de 2019 en el cual señala textualmente en lo pertinente "...de acuerdo a lo conversado en la reunión sostenida el pasado miércoles y en vista de lo solicitado por usted para ingresar a trabajar inmediatamente, las opciones desde esta fecha hasta diciembre serían las siguientes:

- Encargada de biblioteca, sueldo \$1.111.112 bruto.
- Encargada de la oficina de la mujer, sueldo \$1.111.112 bruto.

Espero puede ser de utilidad y nos estaremos reuniendo próximamente para *conversar a lo que respecta el año 2020*". Así las cosas, calculando el plazo desde esta fecha, los 60 días hábiles terminaban el 17 de enero de 2020 y la demanda se interpuso el día 2 de enero. En consecuencia, la demanda fue impetrada dentro de plazo legal, por lo cual se rechazará la excepción opuesta por el demandado.

DÉCIMO CUARTO: Rechazo de la Excepción de prescripción en cuanto a la nulidad del despido. Que, en cuanto a esta excepción alegada, y tomando en consideración la documentación que sirvió de prueba en el acápite precedente, y por la cual se dicha excepción fuera rechazada, en razón de que el plazo de caducidad no se había cumplido, con mayor razón la prescripción de la acción de nulidad de despido no



podrá prosperar nunca, pues desde el cese de funciones debe existir 6 meses, tampoco han operado los plazos legales para que opere la excepción de prescripción.

DÉCIMO QUINTO: Que, en cuanto al apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo. Que la parte demandada sólo exhibió el documento N°1, esto es, Copia de los Contratos de Trabajo y respectivos addendum entre la demandante y la demandada, entre el año 2014 y 2019. Por cuanto la contraria solicita se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, respecto de los documentos **2.** Copia de la misiva de término del contrato de trabajo y su respectivo comprobante de envío al domicilio que figura en el contrato de trabajo de la actora. **3.** Copia de finiquito(s) por término del contrato que unió a las partes, respecto de los contratos ya individualizados precedentemente. **4.** Copia de los comprobantes de feriado legal debidamente firmados por la actora de autos. **5.** Registros de asistencia de la demandante desde el año 2014 al 2019, donde doña María Luisa Pinto Marín registraba su asistencia, documentos que darán cuenta que debía cumplir horario tanto de entrada como de salida. **6.** Comprobantes de pago de las cotizaciones de seguridad social que se señalan en la demanda. El tribunal **accederá a lo solicitado por la demandante**, en atención a que no se encuentran cumplidos. Que en cuanto al incumplimiento de la parte demandada, siendo documentos que deben tener legalmente el empleador se aplicará a la parte demandada el apercibimiento legal pedido en audiencia de juicio.

DÉCIMO SEXTO: Valoración de la prueba en cuanto a la naturaleza de la relación Laboral. Que, de acuerdo a lo precedentemente resuelto, en primer lugar, se debe establecer que la parte demandada, esto es, la Ilustre Municipalidad de San Pedro, no negó expresamente en su contestación el hecho afirmado en la demanda, esto es, que la demandante, ingresó a prestar servicios en calidad de Kinesióloga, en el Programa "Jurique" el día 03 de marzo del año 2014, cuestión que



permite dejarlo como un hecho tácitamente admitido en la contestación al tenor de lo preceptuado en el artículo 453 N° 1 inciso 7 del Código del Trabajo. Refrendado al hecho que existe una boleta electrónica como prueba documental, emitida por doña María Luisa, el 28 de Marzo de 2014, que establece fehacientemente que son los conceptos asignados al mes de marzo 2014.

Que de acuerdo a lo asentado en el motivo precedente, el cargo de la demandante era de Kinesióloga para trabajar en el Programa "Jurique" dedicado a niños discapacitados de la ciudad de San Pedro, desde marzo del año 2014. Sin embargo, no resulta acreditado en juicio - según la última parte del primer punto controvertido en audiencia preparatoria - que la actora haya estado vinculada a un estatuto administrativo de funcionarios municipales y que tal vínculo contractual entre la demandante y la Municipalidad se encuentra regulada por dicho Estatuto. Así las cosas, desde que no existe tal nombramiento de la actora en el cargo, se debe en consecuencia considerarse tal vínculo amparada por las normas del Código del Trabajo, normativa común aplicable atendida a la naturaleza de las labores realizadas, pues trabajaba hace 6 años en el programa aludido antes de quedar embarazada el año 2018, y después de ello, emitía boletas que eran pagadas por la Municipalidad, que para que le fuera pagada su remuneración debía emitir un informe el cual era agregado a los informes de las demás profesionales del programa en la cual la jefa de doña María Luisa viajaba a la ciudad de Calama para hacer las transferencias a cada profesional, debía firmar libro de asistencia, tal como lo señaló en audiencia de juicio doña María Jesús Crispi Mena, la que además afirmó que tenían vacaciones, días administrativos, feriados legales, todo lo cual se ve refrendado por la prueba documental presentada por la demandante.

En dicho sentido, la demandada señala que la actora debía prestar servicios determinados bajo el contexto del



desarrollo temporal de programas de carácter social de la municipalidad, "lo que demuestra en forma clara que las labores desempeñadas por la demandante en autos eran específicas y determinadas, es decir, solo contemplaba la ejecución de un servicio", respaldándose por el contrato de "prestación de servicios" y el respectivo addendum N° 2 de servicios en la cual en su cláusula tercera establece como fecha de inicio el día 1 de enero de 2019 y termino el día 31 de julio de 2019.

No se comparte tal argumentación del demandado desde que la existencia de una relación laboral estará dada por el acuerdo de las partes en llevar adelante una relación subordinada, con los elementos que constituyan esa subordinación y dependencia, acuerdo que además no requiere formalizarse más que por vía de prueba, ya que para nacer y producir efectos jurídicos y obligaciones necesita únicamente el acuerdo de voluntades que podrá manifestarse de diversas formas. Cuando la persona natural o jurídica decide entregar un servicio a la comunidad, ello no significa mantener a quienes ejecutan tal parte de su proceso o programa en un estadio distinto al de los demás trabajadores que participan de otra etapa del proceso, por ejemplo la señora Elizabeth Tapia y el DIDECO, y que por tanto se exponen ciertamente a ser sometido a un juicio de hechos, en el que se conozcan y califiquen las labores y relaciones entre las partes según la injerencia de cada uno en los actos del otro y la posición fáctica del trabajador y empleador que pueda suscitarse durante la prestación de esos servicios (artículo 3 del Código del Trabajo), como ocurre en el presente caso.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, dicho en otras palabras, el artículo 7 del Código del Trabajo define el contrato de trabajo, y enumera además las características propias de dicho vínculo jurídico, así la citada norma dispone que "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.”

Acto seguido, el artículo 8 del mismo cuerpo legal consagra el principio de primacía de la realidad, en virtud del cual, debe primar por sobre lo declarado en el contrato, el real vínculo jurídico existente entre las partes, en otras palabras, de verificarse los elementos propios de una relación laboral, esta tendrá el carácter de contrato de trabajo, independientemente de lo declarado por las partes en el mismo. De esta manera el citado artículo octavo dispone en su inciso primero “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.” Por su parte el artículo 4 de la ley 18.883 estatuto administrativo de funcionarios municipales, regula la contratación de servicios a honorarios, señalando las hipótesis bajo las cuales, de manera excepcional, se puede contratar por la administración municipal servicios bajo dicha modalidad. Así la referida norma señala que “Podrán 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 municipalidad; mediante decreto del alcalde. 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.” De esta manera, para resolver el litigio planteado en autos se deberán ponderar las circunstancias en las cuales el demandante prestó servicios a la Municipalidad demandada, y de dicha manera determinar si el vínculo jurídico que los unió reúne



los requisitos de subordinación y dependencia propios de una relación laboral, o si por el contrario corresponden a servicios profesionales prestados para labores no habituales y accidentales de la demandada, o destinados a cometidos específicos, bajo el amparo de la figura consagrada en el artículo 4 de la ley 18.883.

Que, concorde a lo anterior, la obligación probatoria de la demandante es acreditar que se dan los elementos suficientes para establecer la existencia de una relación laboral con el demandado. En este orden de ideas, los documentos acompañados por la parte demandante son categóricos y determinantes, refrendados por su prueba testimonial y la absolución de posiciones del señor Alcalde, para establecer que estamos frente a un contrato de trabajo de conformidad a la normativa enunciada al inicio de este párrafo:

- Acta de reunión entre DIDECO y la demandante, de fecha 14 de mayo de 2019, en relación al pre y post natal de la demandante María Luisa Pinto Marín. Donde se estableció además que se tomaría vacaciones en julio, que volvería en diciembre y que se iba a contratar una reemplazante, ,lo que demuestra la continuidad del servicio desde el 4 de marzo de 2019 en la cual el DIDECO de esa época era el testigo de la demandante don Javier Álamos Manríquez, al cual se le exhibe dicho documento reconociendo su firma y nombre, señalando que ese es el acuerdo al que llegó con doña Maria Luisa en dicho período, que además dicho documento refiere que se tomará vacaciones en el mes de julio, que volvería en diciembre y se contrataría una **reemplazante**.

- Carta de la demandante de fecha 04 de octubre de 2019 dirigida a don Aliro Catur Zuleta, Alcalde de San Pedro de Atacama, en la cual se le solicita el **reintegro anticipado a su trabajo** como kinesióloga en el Programa turique por haber perdido a su hija de dos meses de



edad, señalando además que llevaba en El programa "Turique" más de 6 años.

- El Set de correos electrónicos entre la demandante y don Aliro Catur Zuleta, Alcalde de la I. Municipalidad de San Pedro de Atacama, donde el Sr. Alcalde al absolver posiciones reconoce, estos correos y la reunión con la demandante para discutir su situación laboral. Al efecto, es el día **6 de noviembre de 2019**, en la cual se llevó a cabo dicha reunión, en la cual por los propios dichos del señor Alcalde, le refirió que no podía tener dos kinesiólogas al mismo tiempo en el programa. **Fecha que ya se estableció para todos los efectos legales como data de término de la relación laboral, lo que se ve armónico y revalidado con los documentos que a continuación se señalan:**

1.- Correo electrónico por parte del Sr. Alcalde a la actora de fecha 13 de diciembre de 2019 en el cual señala textualmente en lo pertinente *"...de acuerdo a lo conversado en la reunión sostenida el pasado miércoles y en vista de lo solicitado por usted para ingresar a trabajar inmediatamente, las opciones desde esta fecha hasta diciembre serían las siguientes:*

- *Encargada de biblioteca, sueldo \$1.111.112 bruto.*
- *Encargada de la oficina de la mujer, sueldo \$1.111.112 bruto.*

Espero puede ser de utilidad y nos estaremos reuniendo próximamente para conversar a lo que respecta el año 2020".

2.- La constancia que dejó la actora, en la Inspección del Trabajo El Loa - Calama de fecha 14 de noviembre de 2019, donde se deja presente el incumplimiento de la demandada respecto del acuerdo con DIDECO de fecha 14 de mayo de 2019.

3.- Boletas electrónicas emitidas el año 2019 a julio de dicho año, justamente cuando se produce la reunión con el



DIDECO de la época para discutir su pre y post natal e informar que tomaría Julio como feriado legal. En este orden de ideas, el demandado yerra y se destruye absolutamente su teoría del caso, al referir que el contrato se prestación de servicios y su respectivo addendum N° 2 de servicios en la cláusula tercera establece como fecha de inicio el día 1 de enero de 2019 y termino el día 31 de julio de 2019, pues hay documentos que establecen en primer lugar una continuidad más allá del 31 de julio, que en julio ejerció su derecho a feriado legal y su ausentismo obviamente se debió a su estado de gravidez.

De esta manera de las probanzas referidas, resulta evidente que los servicios personales prestados por el demandante se ejecutaron bajo una relación de subordinación, toda vez que el mismo debía orientar sus labores a la prosecución de fines ajenos, dispuestos por el empleador, además debía acatar la dirección realizada por sus subordinados, con horario establecido en el cual debía desempeñarse, disponía el modo de control del mismo, fiscalizaba la planificación semanal y revisaba el cumplimiento mensual de los cometidos encargados, visando dichas actividades de manera previa y como requisito para su remuneración.

DÉCIMO OCTAVO: *En cuanto a la nulidad del despido alegada.*

Que, luego, no habiendo el empleador escriturado el contrato, se presume legalmente que son estipulaciones del mismo las que declare la trabajadora referida, en este caso, al monto de la remuneración estipulada en \$ \$1.200.000 mensuales y la vigencia estipulada en el término de cinco años a contar de la fecha de su contratación, cuestión que no ha sido desvirtuada por la demandada, desde que no aportó medios de prueba en contrario. Por las razones explicitadas en los considerandos precedentes, la demandada no pudo estar en condiciones de dar cumplimiento íntegro y completo a la obligación que imperativamente le impone el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, además se demanda la



sanción de nulidad del despido contemplada en el artículo 162 inciso séptimo del Código del Trabajo, en el sentido de que se paguen las remuneraciones a contar de la fecha del despido y hasta su convalidación, mediante el pago de las cotizaciones previsionales morosas, invocando como motivo el que a la fecha del despido, no estaban pagadas las cotizaciones previsionales. Así las cosas y siendo prueba que deba acreditar la demandada, se accederá a lo solicitado.

DÉCIMO NOVENO: *Que en cuanto al despido injustificado.* Que, por el hecho de la relación informal que tuvo la actora desde marzo del año 2014 hasta noviembre del año 2019, no hay que olvidar que el inciso 1° del artículo 8 del Código del Trabajo, contiene una presunción legal en favor del trabajador, asegurando así de esta forma su protección por las normas del derecho del Trabajo y que de conformidad a tal presunción, la prestación de servicios de carácter personal, por cuenta ajena, subordinada y remunerada, constituye un contrato de trabajo. En consecuencia, esta presunción implica que quien asevere lo contrario deberá tener la carga de la prueba. Explica su contraparte que esos hechos no son ciertos porque la demandante prestó únicamente servicios de únicos y específicos durante el período que aparece en su contestación y que los realizaba mediante honorarios, pruebas que no fueron allegadas a juicio por la demandada. De acuerdo a lo anterior, lo que pretende la demandada es invertir las cargas de la prueba que expresamente han sido fijadas por la ley en el Artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en orden a no acreditar los hechos alegados, usando de excusa, como ya se dijo que era un puro y simple trabajo específico por un tiempo acotado y determinado para justificar el despido de carácter verbal, cuestión que no resulta admisible, de forma tal que es la demandada la que debe probar los hechos establecidos en la comunicación de despido, para luego analizar la justificación que entrega al trabajador, entre las que se encuentra el hecho de haber sido despedido de forma verbal. El Tribunal entiende que un despido verbal no



es una citación en donde se use una expresión formal y que no necesariamente al empleador usará el término preciso "despido" para referirse al cese de los servicios, pudiendo despedir a una persona con otras palabras, pero el hecho de que el 6 de noviembre de 2019, la trabajadora siguiera insistiendo en su reintegro y los correos del Señor Alcalde al ofrecerle otros trabajos que no se condicen con su especialización, señalando que respecto del año 2020 iba a tener una pronta conversación, es dable entender en que no hubo una formalización de su desvinculación.

VIGÉSIMO: Que, en consecuencia se accederá a la demanda en su totalidad.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 63, 73, 162, 163, 168, 172, 177, 453, 454, 456, y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza las excepciones de caducidad y prescripción deducidas por la demandada.

II.- Que, se declara que entre la I. Municipalidad de San Pedro de Atacama, y doña María Luisa Pinto Marín, existió relación laboral entre el día 03 de marzo de 2014 hasta el 06 de noviembre de 2019, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

III.- Que, se declara la continuidad de los servicios prestados por doña María Luisa Pinto Marín a favor de la I. Municipalidad de San Pedro de Atacama desde el día lunes 03 de marzo de 2014, hasta el 06 de noviembre de 2019.

IV.- Que, se declara procedente el despido injustificado y la nulidad de éste, por parte de la demandada I. Municipalidad de San Pedro de Atacama, y que en consecuencia, se le condena a pagar los siguientes conceptos a doña María Luisa Pinto Marín:



- 1.- La Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$1.200.000 pesos.
- 2.- La indemnización por años de servicios correspondientes a seis (06) meses de remuneraciones, por la suma de \$7.200.000 pesos.
- 3.- Que se condena a la demandada I. Municipalidad de San Pedro de Atacama en virtud de la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo, el recargo legal del 50% de las indemnizaciones respectivas.
- 4.- Al pago de \$1.200.000, por concepto de feriado anual del último año.
- 5.- Al pago íntegro de las cotizaciones de seguridad social que se adeuden por todo el período que duró la relación laboral hasta la convalidación del despido. **Ofíciense AFP PROVIDA, FONASA y AFC Chile** para los fines legales a que haya lugar.
- V.- Que, todo lo anterior, con los reajustes e intereses que por ley corresponda.
- VI.- Que no se condenará en costas a la parte demandada, por estimar el tribunal que tuvo motivo plausible para litigar.

Regístrese y Archívese en su Oportunidad.

RUC: 20-4-0241149-0
RIT: O-1-2020

Dictada por doña Gabriela Angélica Abusabal Chacoff, Juez Destinada, Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a veintiséis de agosto de dos mil veinte, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

