

PROCEDIMIENTO: Aplicación general.

MATERIAS: Declaración de existencia de relación laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones.

DEMANDANTE: María Inés Echeverría Mariman

DEMANDADOS: Municipalidad de Peñalolén

RIT: O-5497-2018

RUC: 18- 4-0126880-0

Santiago, ocho de abril de dos mil diecinueve.

VISTOS Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:

Primero: Que comparece don Pedro Ignacio Peña Sánchez, abogado, en representación de doña **María Inés Echeverría Mariman**, auxiliar de aseo, ambos domiciliados en Avenida Las Condes N°11.380, oficina 91, piso 9, comuna de Vitacura, quien deduce demanda en procedimiento de aplicación general de declaración de existencia de relación laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de la **Municipalidad de Peñalolén**, representada legalmente por doña Carolina Leitao Álvarez-Salamanca, ambos domiciliados en Avenida Grecia N°8735, comuna de Peñalolén.

Expone que ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a favor de la Municipalidad de Peñalolén a partir del 1 de junio de 2009, mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en la realidad eran contratos de trabajo. Durante el tiempo que desempeñó sus servicios a favor de la demandada, lo realizó contractualmente bajo el cargo de auxiliar de aseo de la Gerencia de Comunidad y Familia de la municipalidad, sin perjuicio de haber desarrollado una serie de funciones distintas de aquellas para las que fue contratada.

Explica que su cargo era evidentemente habitual, no accidental y genérico, en la Organización jerárquica de la Municipalidad de Peñalolén. Durante todo el periodo fue sujeta a jornadas de trabajo claramente establecidas, al poder de mando de sus superiores y, a su vez, al deber de obediencia en el desempeño de sus funciones. Además de una serie de otras funciones determinadas por su jefatura directa y que se extendieron durante toda la prestación de servicios



personales y que se encontraban, además, fuera de aquellos cometidos que fundamentaban se contratación honoraria. No obstante, el contrato celebrado con la demandada en abierta infracción a la legislación aplicable, corresponde a aquellos denominados “Contrato de Honorarios”, en la realidad dichos servicios configuraron una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como se expondrá más adelante. La Ilustre Municipalidad de Peñalolén constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de Peñalolén y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna.

La relación laboral entre la demandante y la Municipalidad de Peñalolén, terminó el día 1 de junio de 2018, fecha en la cual conforme lo establece el artículo 171 inciso 4º del Código del Trabajo, decidió auto despedirse y en consecuencia comunicó por escrito a la demandada, su decisión de poner término al contrato suscrito por haber incurrido esta en la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del mismo cuerpo normativo, esto es, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, enviando copia de ésta comunicación a la respectiva Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur Oriente, siendo su ultimo día trabajado el día 31 de mayo de 2018.

Los incumplimientos establecidos en la carta de despido indirecto que se atribuyeron a la ex empleadora son los siguientes:

1.-El no pago de las cotizaciones de seguridad social. En razón de este grave incumplimiento, se posiciona en una indefensión absoluta para el devenir de su vejez, lo cual se traduce en el espíritu de la Ley N° 19.631 denominada “Ley Bustos”, lo que se traduce en un incumplimiento de la obligación automática que nace al momento de celebrarse el contrato de trabajo, según lo dispone el artículo 19 del Decreto Ley 3.500 de 1980, y que a su vez vulnera el mandato legal contenido en el artículo 58 del Código del Trabajo.

2.- La no escrituración del contrato de trabajo. En este sentido es preciso señalar que solicitó en innumerables ocasiones de manera verbal a su ex empleador, que se redactara un contrato que diera certeza de la relación laboral



que mantenía este con la demandada, sin perjuicio de ello la demandada hace caso omiso a las solicitudes presentadas por la mandante, conculcando de esta manera lo ordenado la norma contenida en el artículo 9 del Código del Ramo.

3.- No pago de feriado legal y proporcional durante el periodo trabajado, en conformidad con el artículo 67 del Código del Trabajo, y en consideración, además, que se encuentra protegido por el artículo 5° del mismo cuerpo legal, en el sentido que todos los derechos laborales consignados, se entienden irrenunciables.

Estos hechos revisten el carácter de incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, incumplimientos que se extendieron durante toda la vigencia de la relación laboral, sin que la demandada remediara su comportamiento.

La actora manifiesta que prestó servicios a favor de la Municipalidad de Peñalolén, durante 8 años, 11 meses y 30 días, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo, fue objeto de instrucciones por parte de sus jefes directos, en la práctica recibía la contraprestación directamente del Departamento de Administración y Finanzas, por montos mensuales que al momento del despido indirecto de mi representada ascendían a la suma de \$418.302.- pesos y cumplió durante casi 9 años, con una jornada de trabajo, distribuida de lunes a jueves, con una jornada diaria que comenzaba a las 08:00 y culminaba a las 17:00 horas y los días viernes de 08:00 a 16:00 horas, con la obligación de registrar su entrada y salida en un libro de asistencia, todo sin perjuicio de las diversas actividades a las cuales debió asistir fuera de su horario laboral, los que constituyen claros índices de subordinación y dependencia.

Con lo anterior, solicita lo siguiente:

1. Existencia de relación laboral.

En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicita se declare que entre las partes existió relación laboral entre el día 01 de junio de 2009 hasta el día 31 de mayo de 2018, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.



2. Continuidad de los servicios desde el día 01 de junio de 2009 hasta el día 31 de mayo de 2018.

3. Indemnizaciones adeudadas.

Con motivo del autodespido que ejerció válidamente y cumpliendo con los requisitos legales, asevera que la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan:

1. En virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$418.302.- pesos.

2. En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 8 años y fracción de 11 meses, por \$3.764.718.- pesos.

3. En virtud de la letra b) del artículo 168° del Código del Trabajo, el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a \$1.882.359.- pesos.

4. Feriado legal y proporcional en el periodo que va desde el día 01 de junio de 2009 hasta el día 31 de mayo de 2018, correspondiente a 8 años, 11 meses y 30 días:

- Feriado legal: \$2.523.683.- equivalente a 181 días (8 años)

- Feriado proporcional: \$292.803.- equivalente a 21 días. (11 meses y 30 días).

5. Cotizaciones impagas durante todo el periodo que duró la relación laboral, según liquidación que practique el Tribunal.

6. Las que deriven de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162° del Código del Trabajo, denominada "Ley Bustos", según liquidación a practicar.

Todo lo anterior con reajustes, intereses y costas.

Segundo: Que, contestando la demandada, opone excepción de incompetencia absoluta del Tribunal, fundada en que la Municipalidad de Peñalolén es un órgano que integra la Administración del Estado y sus relaciones con el personal que presta servicios en ella se sujetan a las disposiciones del Estatuto Municipal contenido en la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. En el artículo 3° de la Ley en comento, se señala clara y



expresamente las actividades que quedan regidas por el Código del Trabajo y que corresponden a aquellas que se realizan de manera transitoria en balnearios, otros sectores turísticos y de recreación y las desarrolladas por el personal traspasado desde organismos o sectores de la Administración Pública y que sean administrados directamente por la Municipalidad.

De la interpretación armónica de las normas citadas y los artículos 1º y 420 del Código del Trabajo, se puede concluir que, en general, el personal dependiente de los municipios está afecto al Estatuto Administrativo especial dictado a su respecto y cuya aplicación excluye la del Código del Trabajo, excepto cuando se encuentren en las situaciones comprendidas en el artículo 3º de la citada Ley.

Así las cosas, es la Ley N°18.883, la norma a la que deben sujetarse todos los aspectos relacionados con la contratación por parte de las Municipalidades, tanto del personal de planta o contrata, como a honorarios, en el caso de profesionales, técnicos, expertos u otras personas, para servicios específicos.

En consecuencia, no encontrándose la demandante en ninguna de las situaciones previstas en el artículo 3º de la Ley N°18.883, no se puede hacer aplicable a esta demanda ninguna disposición del Código del Trabajo, en especial, las relativas a la calificación de los contratos como de índole laboral por la concurrencia de los requisitos previstos en el artículo 7 del Código del Trabajo; dado que el vínculo contractual que unió a el demandante con la Municipalidad de Peñalolén, como se acreditará oportunamente y de la propia relación de hechos que efectúa en su libelo, obedece a una convención para la prestación de servicios a honorarios, en los términos del artículo 4º de la Ley N°18.883, siendo aplicable lo dispuesto en el inciso 3º de esta última norma, en cuanto a que, las personas contratadas a honorarios, se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato.

En subsidio, se refiere al fondo, explicando que la demandante prestó servicios en la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad de Peñalolén, bajo la modalidad de contrato a honorarios, para ejecutar servicios determinados, los cuales consistían en ejecutar acciones tendientes a la



habilitación de mujeres jefas de hogar orientado a su empleabilidad y ejecutar actividades en desarrollo de las habilidades adquiridas en el marco de este programa, dichas labores se enmarcaban dentro del programa denominado “Jefas de hogar vulnerables”. La actora comenzó a prestar servicios a partir del año 2013, sucediéndose en el tiempo contratos a honorarios por servicios determinados de vigencia limitada, ninguno de los cuales superó un año calendario. En efecto, en cada uno de los contratos se estableció expresamente el plazo de expiración de cada uno.

Es del caso indicar que, la demandante indica en su libelo que cumplía una jornada de 44 horas semanales, recibiendo una remuneración líquida de acuerdo a su último contrato de \$418.302.- pesos, en circunstancias que tal como se estableció en los señalados contratos, la demandante percibió distintos honorarios según el contrato suscrito.

Cabe agregar, además, que para que se hiciera procedente el pago de los honorarios descritos, la demandante debía entregar un informe mensual por escrito de las labores realizadas. Lo anterior demuestra que a todas luces las labores desempeñadas por la actora eran específicas y determinadas.

En cuanto al autodespido, no es efectivo que la demandante haya prestado servicios en el marco de un contrato de trabajo, por lo que mal podría existir un despido indirecto por parte de ésta. Al efecto, la actora señala en su libelo que puso término a la relación laboral con la Municipalidad de Peñalolén el día 1 de junio de 2018, por haber incurrido ésta en el “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”. Los supuestos incumplimientos de contrato que se atribuyen son los siguientes: 1. El no pago de las cotizaciones de seguridad social. 2. La no escrituración del contrato de trabajo. 3. No pago de feriado legal y proporcional durante el período trabajado.

Cabe advertir, que al no existir entre las partes una relación del tipo laboral, mal podría el municipio no haber dado cumplimiento a las disposiciones del ramo. Es más, en virtud de lo establecido en la Ley N°20.255, que establece la reforma previsional, a partir del 1° de enero del año 2012, comenzó la obligación para los trabajadores independientes de realizar cotizaciones previsionales para



pensiones, seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por lo que la obligación le ha asistido al demandante desde esa fecha. Entre las partes, se firmó en forma voluntaria “Contratos de prestación a suma alzada”, y no le asistía la obligación de suscribir contrato de trabajo, toda vez que el Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales Ley N°18.883, autoriza a contratar bajo esta modalidad en forma excepcional y sólo para los casos señalados en la misma ley.

En este sentido, la contratación a honorarios se suscribió al amparo de un estatuto legal determinado, que le otorgaba presunción de legalidad. Por otra parte, en su calidad de trabajadora independiente, la actora en forma anual realizaba su Declaración de Renta ante el Servicio de Impuestos Internos, percibiendo de sus devoluciones de impuestos. Al efecto, la información que se declara en dicho formulario debe ser verídica, de lo contrario, se puede configurar un delito tributario.

Finalmente, entre los derechos establecidos en los contratos a honorarios suscritos por las partes, se encuentra el derecho a descanso anual con goce de honorarios, al efecto, la actora, uso la totalidad de sus días de descanso, así como otros beneficios contractuales, los cuales en su libelo desconoce.

Para el evento que se reconozca una relación laboral regida por el Código del Trabajo, correspondería igualmente declarar que el despido indirecto no cumple con los requisitos legales necesarios para su procedencia, carece de justificación y, además, es improcedente, puesto que con fecha 11 junio de 2018, mediante carta dirigida a la señora María Echeverría Mariman, la Municipalidad le comunicó el término de su contrato a honorarios, suscrito con fecha 11 de diciembre de 2017, en razón de que no se presentó a trabajar durante 6 días seguidos durante un mismo mes, de acuerdo a lo prescrito en la cláusula decima de su contrato a honorarios. Dicha comunicación se realizó mediante carta certificada y, posteriormente, con fecha 28 de junio de 2018, se dictó el correspondiente Decreto Alcaldicio, en virtud del cual se puso término al ya referido contrato a honorarios, a partir del 08 de junio de 2018.



Cabe recordar, que los actos administrativos gozan de una presunción de legalidad, de imperio y exigibilidad frente a sus destinatarios, desde su entrada en vigencia, autorizando su ejecución de oficio por la autoridad administrativa. El acto administrativo en cuestión, no ha sido objetado por la demandante, pese a tener conocimiento del mismo. La decisión de poner término anticipado al contrato a honorarios, se debió a que la propia demandante informó al municipio “que no volvería a trabajar”. A raíz de lo anterior, esta Municipalidad procedió a ponerle término al contrato de honorario ya señalado.

En consecuencia, a la fecha de la comunicación del supuesto despido indirecto por parte de la demandante, el contrato a honorarios que mantenía con la Municipalidad de Peñalolén no se encontraba vigente, por lo que no se cumple con uno de los presupuestos básicos para que opere el despido indirecto. A mayor abundamiento, la señora María Echeverría Mariman, desempeñó sus labores hasta el día 31 de mayo de 2018 y, como ya señaló, con fecha 23 de julio de 2018, se recepcionó en la oficina de partes, la carta de auto despido, esto es, casi un mes y medio después de que la demandante dejara de asistir a su trabajo. Sin embargo, la demandante debió haber dado aviso por escrito a la Municipalidad, en un plazo de tres días hábiles contados desde su separación, de lo contrario el municipio no tenía como saber que la señora María Echeverría Mariman tenía intenciones de auto despedirse.

Por otro lado, al hacer un examen de dicha misiva, es posible observar que no se cumplieron con las formalidades que establece el artículo 162 del Código del Trabajo, en cuanto a su comunicación, pues la demandante, debió haber dado aviso por escrito a la Municipalidad, de manera personal, o bien, por medio de carta certificada. Correspondía que la carta incluyera todas las causales invocadas y los hechos en que se fundan dichas causales. Todo ello, en un plazo de tres días hábiles contados desde la separación de la demandante de sus funciones.

En cuanto a la nulidad del despido, la jurisprudencia reciente de la Corte Suprema, no reconoce esta sanción cuando el empleador es un órgano de la Administración del Estado, toda vez que la contratación a honorarios se amparó en un estatuto legal determinado, que le otorgaba presunción de legalidad, por lo



que no se encuentra en la hipótesis de la nulidad del despido. Como consecuencia de lo anterior, y como los órganos de la Administración del Estado no pueden convalidar sus actos sino hasta la declaración de una resolución judicial condenatoria, no podría aplicarle la hipótesis del despido indirecto por no pago de cotizaciones previsionales, no escrituración del contrato y no pago de feriados legales.

Por todas estas razones, solicita el rechazo de la demanda, con costas.

Tercero: Que, en audiencia preparatoria, se dio por frustrado el llamado a conciliación.

Se dio traslado a la actora de la excepción de incompetencia opuesta, la cual fue rechazada en la misma audiencia.

Se fijaron como hechos pacíficos, los siguientes:

1. Que la actora prestó servicios para la demandada, suscribiendo contrato a honorario.-

2. La demandante a lo menos comenzó a prestar servicios desde el año 2013.

Se acordó como convención probatoria que los últimos pagos por concepto de la prestación de sus servicios alcanzaron la suma de \$418.302 mensuales.-

Se establecieron como hechos a probar:

1. Existencia de la relación laboral habida entre las partes, fecha de inicio, fecha de término, funciones realizadas por la actora por toda la vigencia de la relación laboral.

2. Remuneraciones pactadas y realmente percibidas por la demandante durante todo el periodo de la vigencia de la relación laboral.

3. Circunstancias del término de la relación laboral y en su caso, efectividad que la demandante se auto despidió. Cumplimiento de las formalidades del auto despido.

4. Tenor literal de la carta de auto despido entregada por la demandante a la demandada.



5. En su caso, efectividad de que la demandada incurrió en las causales de caducidad invocadas por la actora en la carta de auto despido y de conformidad a los hechos señalados en la misma.

6. Efectividad que la demandante hizo uso de periodos de descanso asimilable o correspondiente a feriado legal y/o proporcional. En su caso, número de días utilizados y fecha en que hizo uso de dicho derecho.

7. En su caso, efectividad que se encuentran pagadas las cotizaciones previsionales de salud y AFC Chile de la actora, en su caso, fecha y monto del pago.

Cuarto: Que la demandante hizo valer la siguiente prueba documental:

1. carta de autodespido dirigida de la demandante doña María Echeverría a la Municipalidad de Peñalolén, de fecha viernes 01 de junio de 2018, con respectivo cargo de la inspección comunal del trabajo Santiago sur oriente.

2. comunicación de autodespido dirigida de la demandante doña María Echeverría a la inspección comunal del trabajo Santiago sur oriente, de fecha viernes 01 de junio de 2018, con respectivo cargo.

3. copia de boleta de Correos de Chile, de envío de carta certificada n°8.002.202., de fecha 01 de junio de 2018.

4. copia de contrato a honorarios suscrito entre las partes de fecha 29 de diciembre de 2011

5. copia de modificación de contrato a honorarios, suscrito entre las partes de fecha 18 de octubre de 2011

6. copia de contrato a honorarios suscrito entre las partes de fecha 26 de diciembre de 2012.

7. copia de modificación de contrato a honorarios, suscrito entre las partes de fecha 27 de septiembre de 2013;

8. copia de contrato a honorarios suscrito entre las partes de fecha 24 de diciembre de 2013.

9. copia de contrato a honorarios suscrito entre las partes de fecha 17 de diciembre de 2014.



10. copia de contrato a honorarios suscrito entre las partes de fecha 04 de enero de 2016

11. copia de modificación de contrato a honorarios, suscrito entre las partes de fecha 01 de marzo de 2016.

12. copia de contrato a honorarios suscrito entre las partes de fecha 26 de diciembre de 2016.

13. informe anual y boletas honorarios electrónicas de la contribuyente doña María Inés Echeverría Mariman, todas con cargo a la Municipalidad de Peñalolén correspondiente a los números correlativos de 1 a 8, ambas inclusive todas 2009.

14. informe anual y boletas honorarios electrónicas de la contribuyente doña María Inés Echeverría Mariman, todas con cargo a la Municipalidad de Peñalolén correspondiente a los números correlativos de 12 a 17, ambas inclusive, 19 a 26 todas 2010.

15. informe anual y boletas honorarios electrónicas de la contribuyente doña María Inés Echeverría Mariman, todas con cargo a la Municipalidad de Peñalolén correspondiente a los números correlativos de 29 a 41, todas 2011.

16. informe anual y boletas honorarios electrónicas de la contribuyente doña María Inés Echeverría Mariman, todas con cargo a la Municipalidad de Peñalolén correspondiente a los números correlativos de 42 a 50, ambas inclusive, 52 a 56, ambas inclusive, todas 2012.

17. informe anual y boletas honorarios electrónicas de la contribuyente doña María Inés Echeverría Mariman, todas con cargo a la Municipalidad de Peñalolén correspondiente a los números correlativos de 58 a 67, ambas inclusive, 70 a 73, ambas inclusive, todas 2013.

18. informe anual y boletas honorarios electrónicas de la contribuyente doña María Inés Echeverría Mariman, todas con cargo a la Municipalidad de Peñalolén correspondiente a los números correlativos de 74 a 87, ambas inclusive, todas 2014.

19. informe anual y boletas honorarios electrónicas de la contribuyente doña María Inés Echeverría Mariman, todas con cargo a la Municipalidad de Peñalolén



correspondiente a los números correlativos de 88 a 101, ambas inclusive, todas 2015.

20. informe anual y boletas honorarios electrónicas de la contribuyente doña María Inés Echeverría Mariman, todas con cargo a la Municipalidad de Peñalolén correspondiente a los números correlativos de 102 a 104, ambas inclusive, 106 a 116, todas 2016.

21. informe anual y boletas honorarios electrónicas de la contribuyente doña María Inés Echeverría Mariman, todas con cargo a la Municipalidad de Peñalolén correspondiente a los números correlativos de 117 a 131, ambas inclusive, todas 2017.

22. informe anual y boletas honorarios electrónicas de la contribuyente doña María Inés Echeverría Mariman, todas con cargo a la Municipalidad de Peñalolén correspondiente a los números correlativos de 132 a 136, ambas inclusive, todas 2018.

23. fotocopia de libro de asistencia de la actora, con timbre municipal, correspondientes a los meses de julio a diciembre, ambos inclusive, todos del año 2014.

24. fotocopia de libro de asistencia de la actora, con timbre municipal, correspondientes a los meses de enero a diciembre, ambos inclusive, todos del año 2015.

25. fotocopia de libro de asistencia de la actora, con timbre municipal, correspondientes a los meses de enero a diciembre, ambos inclusive, todos del año 2016.

26. fotocopia de libro de asistencia de la actora, con timbre municipal, correspondientes a los meses de enero a octubre, ambos inclusive, todos del año 2017.

27. fotocopia de libro de asistencia de la actora, con timbre municipal, correspondientes a los meses de enero, febrero, y marzo, todos del año 2018

28. certificado n°7 de la gerencia de personas de la Municipalidad de Peñalolén, de fecha 9 de enero de 2018, que informa periodo de prestación de servicios de la actora.



29. certificado de conformidad por servicios prestados por personal a honorarios, de la actora por periodo 01-10-2017 a 31-10- 2017.

30. fotografía de la actora con ropa institucional.

31. 2 fotografías de la actora en actividades junto a sus compañeros de labores.

32. fotografía de la actora en actividad "gala de funcionarios 2015".

33. fotografía de la actora junto a alcaldesa.

34. fotografía de la actora en su puesto de trabajo.

Rinde prueba testimonial de doña **Leslie Rauld Olave**, quien expone: conozco a la demandante desde el año 2014, cuando yo ingresé como socióloga a la demandada y presté servicios hasta 2017. María Inés trabajaba en el centro de atención a la familia ubicado en Peñalolén, en un sector que se llama La Faena, dependiente de la municipalidad, ubicado estratégicamente en una población porque atiende a comunidad con problemas sociales.

María Inés llegó...sé que lleva 9 años en la Municipalidad, ella estaba cuando yo llegué. La veía todos los días, de lunes a viernes, de 9 a 6 y a veces en la semana después del horario de oficina, teníamos que cumplir otro horario por actividades o a veces había actividades los fines de semana, teníamos que asistir porque era obligación.

Debíamos todos los funcionarios firmar un libro de asistencia en la recepción, donde registrábamos hora de llegada y salida. Si no asistía debía informar a su superior y decirle la justificación, presentar certificado médico o licencia para justificar la inasistencia. El superior era Claudia Martínez, la coordinadora del centro y después de Claudia estaba Anita Venegas.

La coordinadora era la jefa de María Inés y de todos, daba las órdenes de lo que había que hacer a diario.

La demandante fue contratada para labores de aseo, ella generalmente estaba haciendo aseo y nos comentaba, también cuando uno ingresa te presentan y me presentaron a María Inés en el aseo. También la veía en la recepción prestando apoyo, haciendo labor de primera acogida, es una labor súper importante porque llegan niños vulnerados y mujeres víctimas de violencia,



muchas veces estaba en la recepción o apoyando labores administrativas, con el libro de asistencia, ordenándolo, ordenando boletas de honorarios, sacando fotocopias, labores de apoyo. Lo otro que hacía era trabajar en las actividades extraprogramáticas, fuera de horario de oficina o fin de semana que había que asistir a algún evento municipal. Este trabajo se lo ordenaba Claudia Martínez y Anita Venegas que la reemplazó.

El pago era contra boletas de honorarios, debía realizar un informe mensual que daba cuenta horas trabajadas, labores desempeñadas y la jefatura debía visar eso y ahí daba el visto bueno para el pago. La boleta iba dirigida a la Municipalidad. La visación era de Claudia Martínez, sin visación no se pagaba, porque era la certificación de que se había hecho el trabajo.

Tenía derecho a feriado legal, pago licencias médicas, uniforme municipal y a aguinaldos.

Para el aseo, usaba insumos que proporcionaba la municipalidad, que eran bien escasos, los enumera. Hacía aseo en las oficinas y en el centro entero.

En este lugar estaba el Centro de Atención a la Familia, con diferentes oficinas de cada programa social.

Tengo entendido que la demandante se autodespidió porque estaba en su derecho de poder hacerlo, su empleador no le había pagado cotizaciones. Prestó servicios hasta mayo de 2018.

Contrainterrogada, responde: el tiempo que yo estuve ahí, yo tampoco pude hacer uso de mis vacaciones. Yo vi que algunos momentos ella no asistió porque se pidió un par de días, pero no sé si eran administrativos o vacaciones, porque en general tenía problemas para tomarse vacaciones, porque no había quien la reemplazara, una vez estuvo enferma y quedó la embarrada en el centro, reclamaron usuarios por la limpieza.

No tengo claridad si hizo uso de vacaciones, sólo vi que no asistió un par de días.

También declara doña **Marlys Riquelme Fuentealba**, quien señala: conozco a la demandante, la conocí cuando entré a la Municipalidad de Peñalolén en agosto de 2009, ella ya estaba ahí. Yo soy psicóloga y fui monitora del Centro



de la Mujer, un programa de violencia contra la mujer. Me desempeñé en calle 17-A N°931, esto era antes un colegio y lo ocuparon varios programas municipales, entre ellos el Centro de la Mujer. María hacía aseo en todo el recinto.

Cuando yo llegué ella ya estaba en agosto de 2009, yo trabajé hasta diciembre de 2017 y ella seguía.

La veía todos los días, hacía aseo todos los días, mi horario era de 9 a 6, entiendo que su horario era a las 8.30 a 17.30 de lunes a viernes. Si no asistía, debía avisar, si era licencia médica, debía presentarla a la jefatura y si era algún permiso, debía avisar temprano a la jefatura. La jefatura era la coordinadora del centro, pasaron 3 o 4 distintas coordinadoras.

Ella debía hacer aseo de las dependencias del centro, oficinas, pasillos, cocina, baño etc. Era instruida para ello por la coordinadora, eso era diario. Además cumplía otras funciones, participaba en actividades extraprogramáticas, talleres, día del niño, día de la mujer, recuerdo una vez que fue a hacer charquicán a una feria, instruida por la coordinadora.

Todos firmábamos un libro de asistencia diario, de lunes a viernes, en el caso de ella de 8.30 a 17.30 para el pago debía tener la asistencia del mes, realizar un informe y un certificado. Con ello presentábamos la boleta y ello se iba a la municipalidad para el pago. En el informe estaban todos los cometidos por los cuales se nos pagaba.

María hacía reemplazos en la recepción, por orden de la coordinadora.

Tenía derecho a días administrativos y a horas compensatorias, que se solicitaban a la coordinadora.

Enumera otra oficinas que están en el edificio, son distintos programas, cada programa tiene una coordinadora y hay otra que es la general, era Claudia Martínez y luego fue reemplazada. La demandante prestaba servicios para todos los programas, cuando reemplazaba a la recepcionista hacía primera acogida a mujeres que llegaban, en jefas de hogar también cumplía otros servicios que se le pidieran.

Desconozco si tiene alguna profesión.



La demandante trabajaba con insumos que llegaban desde la municipalidad. Los enumera.

La demandante se autodespidió, ella tomó la decisión de despedirse porque no estaba conforma con las condiciones laborales, entre ellas el no pago de cotizaciones. Me parece que trabajó hasta junio del año pasado, cuando yo me fui ella seguía.

El centro sigue funcionando.

No es conrainterrogada.

También incorpora como otros medios de prueba, la credencial institucional de la actora.

Se incorporan también oficios a AFP Plan Vital y Fonasa. La primera informa que la demandante no está afiliada a dicha institución. La segunda, indica que la actora no registra cotizaciones previsionales en esa institución.

Finalmente, hace uso de la diligencia de exhibición de documentos, en relación a los siguientes:

1. informes mensual de actividades del personal con contrato de honorarios, realizados por la demandante, y visados por la demandada, durante el periodo de laboral demandado

2. detalles de control de asistencia del demandante, correspondiente al periodo laboral demandado.

3. contratos de honorarios suscritos entre las partes por el periodo laboral demandado.

4. decretos o resoluciones, de aprobación de los contratos de prestación de servicios suscritos entre las partes respecto al periodo laboral demandado.

Atendida la exhibición parcial de lo solicitado, solicita se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo.

Quinto: Que la demandada incorpora la siguiente prueba documental:

1. Contrato honorarios de fecha 26 de diciembre de 2012
2. Modificación de Contrato honorarios de fecha 27 de septiembre de 2013
3. Contrato honorarios de fecha 24 de diciembre de 2013
4. Contrato honorarios de fecha 17 de diciembre de 2014



5. Contrato honorarios de fecha 04 de enero de 2016
6. Modificación de contrato honorario de fecha 01 de marzo de 2016
7. Contrato honorarios de fecha 26 de diciembre de 2016
8. Contrato honorarios de fecha 11 de diciembre de 2017

Solicitud de feriado legal:

1. Decreto 1600-1966 de fecha 06/03/13
2. Decreto 1600-5056 de fecha 21/06/13
3. Decreto 1600-5586 de fecha 05/07/13
4. Decreto 1600-249 de fecha 15/01/14
5. Decreto 1600-1901 de fecha 27/02/14
6. Decreto 1600-3770 de fecha 05/05/14
7. Decreto 1600-471 de fecha 23/01/15
8. Decreto 1600-470 de fecha 23/01/15
9. Decreto 1600-2011 de fecha 21/04/15
10. Decreto 2617 de fecha 03/05/17
11. Decreto 2745 de fecha 05/05/17
12. Decreto 3538 de fecha 16/06/17
13. Decreto 3555 de fecha 16/06/17
14. Decreto 1515 de fecha 26/01/18

Copia fiel libro de asistencia:

1. De fecha mayo 2018, folio 2
2. De fecha junio 2018, folio 34

Programas para honorarios:

1. Decreto Alcaldicio N° 1600-5501 de 12/12/2016, establece programas para honorarios
2. Decreto Alcaldicio N° 1600-5890 de 29/12/2017, establece programas para honorarios

Otros documentos:

1. Carta de auto despido, recepcionada en oficina de partes de la Municipalidad, de fecha 23/07/18



2. ORD. INT. N° 24 que comunica termino de contrato, de fecha 11 de junio de 2018

3. Decreto Alcaldicio N° 2057, de fecha 28 de junio de 2018, que pone término al contrato a honorario a contar del 08 de junio de 2018 por ausencias injustificadas.

3. Certificado de registro, folio N° 7151823 que acredita que la Municipalidad ha registrado en el sistema SIAPER el decreto alcaldicio 2057.

4. Copia de la guía 88, de Correos de Chile, que acredita el envío de carta certificada, de fecha 12/06/18.

Incorpora, además, como prueba nueva el seguimiento en línea envío carta certificada derivada a la comuna de Lo Prado.

Hace uso de la diligencia de absolución de posiciones, compareciendo la actora, quien declara: firmé varios contratos a honorarios. Tenían derecho a licencias, días compensatorios, administrativos y creo que también por defunción, pre natal y post natal.

Yo me tomé mis vacaciones. Yo me las tomaba a veces, eran como días administrativos o compensatorios. Las vacaciones era muy rara vez que me las podía tomar. Las vacaciones sí me las tomé.

No sé lo que es un despido indirecto, lo conozco como autodespido, es velar por mis intereses que yo creía que no tenía, por ejemplo por mis cotizaciones, yo no sabía que tenía derecho a eso, averigüé y supe que podía velar por esos derechos. Eso venía desde hace tiempo, no era solamente mi posición, había muchas posiciones en el trabajo, yo empecé a tomar conocimiento entre 2017 y 2016. Me informé que podía recuperar mis imposiciones que no tenía y que mi empleador no se hacía cargo. En esa fecha lo exigí, por conversaciones directamente con mi jefatura que era Claudia Martínez, le pedí que se hicieran valer mis derechos que eran solamente las cotizaciones por lo mínimo, porque no podíamos tomar licencias, empezaron a decir como nosotros teníamos que empezar a cotizar desde nuestro sueldo.

En su momento se respetaban las licencias, en los últimos años tuve que trabajar enferma porque si no me descontaban.



El tenor de la carta de despido lo vi en conjunto con mi abogado, yo fui por mis imposiciones de los 9 años. Fueron muchas charlas que se hicieron, recuerdo que fue el 2017, entre 2016 y 2017 cuando hubo movimientos en la municipalidad.

Rinde prueba testimonial, consistente en la declaración de don **Jorge Saavedra Chaparro**, quien expone: soy encargado del personal a honorario de la Municipalidad de Peñalolén, trabajo en la gerencia de personas dependiente del área de administración y finanzas. No conozco a la demandante personalmente, sé de ella por el caso solamente.

A la demandante se le puso término a su contrato porque dejó de asistir por 6 días, se la trató de ubicar por parte de la directora, no se logró y cuando se logró ella manifestó que no volvería a trabajar. Al mes y medio nos llegó una carta de auto despido, pero ya se había hecho la notificación de término del vínculo.

A nosotros como unidad de honorarios nunca nos llegó ninguna comunicación sobre algún incumplimiento. En la carta de auto despido recuerdo que manifestó molestia por no pago de cotizaciones, feriado y algo relacionado con el contrato. Las cotizaciones como trabajador independiente son responsabilidad de ella, está en el contrato; sobre las vacaciones, hizo uso de ellos; sobre el contrato, está firmado por las partes por todos los años que trabajó. Se escritura porque lo pide la Contraloría para formalizar la relación.

El certificado de conformidad corrobora que ella prestó el servicio por el que se está pagando, lleva en su contenido el nombre de la persona, rut, boleta y cantidad de días trabajador. Este certificado se pide a todos los funcionarios a honorarios, que son alrededor de 600 fijos.

Contrainterrogado, responde: yo empecé a trabajar en la municipalidad desde el año 2017. La demandante me parece que fue contratada el año 2009.

No sé específicamente las labores de la demandante porque son alrededor de 1000 contratos y no tengo conocimiento en detalle de qué hace cada uno, ví el contrato, lo confeccioné pero no lo leí.

La demandante fue contratada a honorarios. Tiene beneficio de vacaciones, permisos administrativos, aguinaldos, seguro de accidentes, pero eso es variable



dependiendo de la jornada de cada persona. La demandante tenía una jornada de 44 horas, no sé si se registraba de alguna manera.

Vi los puntos más importantes de la carta de despido, pero no la leí.

No se pagaban cotizaciones a la demandante.

Desconozco si la demandante tiene alguna profesión u oficio.

No conozco la estructura jerárquica de dónde trabajaba la demandante.

También declara don **Jorge Carrizo Carrasco**, en los siguientes términos: trabajo en la gerencia de personas de la municipalidad, encargado de remuneraciones de personal de planta, contrata y honorarios. Conozco a la demandante sólo de nombre, no la había visto.

El contrato de la demandante terminó porque la municipalidad tomó la decisión porque tomamos conocimiento a mitad del año pasado, aproximadamente mayo, que ella llevaba 6 días sin presentarse a trabajar. Tomamos contacto con la unidad donde trabajaba, si había algún reporte y se optó por ponerle término al contrato por inasistencia.

La municipalidad siempre verifica la inasistencia antes de tomar algún procedimiento y era un caso bastante atípico, no teníamos antecedentes de qué pasaba con ella. Tomamos contacto con ella y recuerdo que ella señaló que se autodespedía y no se presentaría a trabajar. Se le envió la carta por abandono, se emitió el decreto y aproximadamente al mes y medio nos llegó la comunicación de que ella se había autodespedido.

Nunca tuvimos reclamos o reparos sobre cómo estaba dándose el contrato de trabajo. Las condiciones del contrato están escrituradas y es un acuerdo entre las partes, nunca supimos o recibimos algún reclamo.

Nosotros recibimos la carta de auto despido, en junio, no recuerdo exactamente la fecha. En la carta demandaba incumplimientos en algunas materias, fue sorpresivo y lo conversamos con el área jurídica que tomó conocimiento de esta información.

Los pagos que se generan para las personas contratadas independiente, debe acompañarse el certificado que indica el mes, el valor del pago que se está ejecutando, es sólo un respaldo de la boleta por procedimientos y por controles



dictaminados por la Contraloría, no puede cursarse una boleta sin respaldo y ese es el certificado.

Contrainterrogado, responde: conozco los requisitos del estatuto administrativo para la contratación a honorarios. En particular no conozco si la demandante tiene alguna profesión u oficio, en la Municipalidad trabajan unas 600 personas a honorarios, de diversas profesiones y especialidades, hay mucho tallerista, hay gente que tiene educación media, profesionales y gente que no tiene estudios, por tanto no lo sé.

En propiedad no conozco las labores para las cuales estaba contratada. Estaba adscrita al programa de jefas de hogar vulnerables 2018, pero particularmente las actividades que ella realizaba no las conozco particularmente.

No conozco si en el programa había algún coordinador. Bajo la dirección del administrador municipal hay entre 20 a 22 direcciones con propósitos distintos, nombra algunas. Hay gente de planta y contrata y algunos desarrollan labores de jefaturas, en la estructura municipal hay una estructura jerárquica para manejar a todas las personas. Somos un modelo para muchas municipalidades, hemos ganado premios y somos consultados.

Leí la carta de despido, no me acuerdo en estricto rigor, pero sé que hablaba de no pago de algunos derechos, los que normalmente reclama la persona cuando se siente vulnerada, lo típico de los despidos o término de relaciones laborales, si mal no recuerdo indemnizaciones y vacaciones, beneficios que ella había tomado.

Los servicios efectivos para la municipalidad sé que se prestaron hasta el mes de mayo, ella trabajaba hasta mayo pero luego se ausenta. No sé cuál fue el último día trabajado. Sé que la carta llegó en el mes de julio, por Correos de Chile.

Sexto: Que el primer punto a dilucidar, dice relación con la existencia o no de una relación laboral entre las partes.

Para tal efecto, corresponde tener presente que el artículo 7º del Código del Trabajo que establece: *“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” y, en lo pertinente, el artículo 8 inciso 1° del mismo cuerpo legal, indica: “*Toda prestación de servicios en los términos del artículo anterior, hará presumir la existencia de un contrato de trabajo*”. En consecuencia, establecido en los hechos que una persona presta servicios personales bajo dependencia y subordinación de otra, quien paga una remuneración por ellos, se presume la existencia de un vínculo laboral. En efecto, el artículo 8° ya citado contiene la consagración más pura del principio de primacía de la realidad, a través del cual se tiende a evitar simulaciones o encubrimientos de la naturaleza jurídica del contrato que une a las partes, con el objeto de evadir el cumplimiento de la normativa laboral.

En cuanto al vínculo de subordinación y dependencia, éste debe materializarse en situaciones concretas, como por ejemplo, la continuidad de los servicios prestados en la faena; la obligación de asistencia del trabajador; el cumplimiento de un horario; la obligación de ceñirse a órdenes e instrucciones dadas por el empleador; la supervigilancia en el desempeño de sus funciones; la subordinación a controles de diversa índole y la rendición de cuentas por el trabajo realizado. Sobre el particular, la Dirección del Trabajo ha sostenido reiteradamente que el vínculo de subordinación y dependencia se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como:

1. La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.

2. La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.

3. Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.

4. El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y



administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.

5. Por último, las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.

Séptimo: Que, sobre el particular, ha referido la demandada la imposibilidad de que un órgano administrativo contrate trabajadores al alero del Código del Trabajo, como también la circunstancia de tratarse de cometidos específicos, que fueron pactados según lo dispone el artículo 4° del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Se debe tener presente que el artículo 4° de la Ley N°18.883, que aprobó el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece, lo siguiente: *“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”.

Conforme a dicha disposición, el contrato a honorarios se erige como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración municipal puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual.

En consecuencia, de acuerdo a lo prescrito en los artículos 1° y 4° de la Ley N°18.883, para cumplir las funciones públicas que la ley les asigna, las



municipalidades cuentan con una dotación permanente y una transitoria, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquella compuesta por las personas que sirven labores en calidad de contratados a honorarios. Los trabajos que se efectúan conforme a esta última calidad jurídica constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato.

Debe entenderse que son labores accidentales y no habituales de la municipalidad aquéllas que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente municipal, pero, bajo ningún concepto, se pueden desarrollar las labores permanentes conforme dicha modalidad.

Octavo: Que, además, corresponde considerar que el artículo 1° del Código del Trabajo señala, lo siguiente: *“Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.*

Estas normas no se aplicaran, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y de Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

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

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código.”



Como se advierte de su tenor, corresponde aplicar las normas que contiene el referido estatuto a todos los vínculos de orden laboral que se generan entre empleadores y trabajadores, debiendo entenderse por tal aquéllos que reúnen las características que surgen de la definición que de contrato de trabajo consigna el artículo 7° del Código del Trabajo, esto es, que se trate de servicios personales intelectuales o materiales que se prestan bajo un régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración.

Noveno: Que, por último, se debe tener presente que para determinar qué estatuto es el aplicable a una persona que se desempeña en una municipalidad – el que fija el respectivo contrato de honorarios, según lo indica el inciso final del artículo 4° de la Ley N°18.883, o el que establece el Código del Trabajo, como se pretende, por la contraexcepción consagrada en el inciso 3 de su artículo 1° - no corresponde considerar únicamente los términos de los respectivos documentos conforme a los cuales el trabajador se incorporó a la dotación municipal, tampoco los acuerdos arribados por las partes, sino lo que sucede en la práctica; criterio protector que la doctrina laboral denomina “la primacía de la realidad”, y que en la legislación laboral se encuentra consagrado en el inciso primero del artículo 8° del Código del Trabajo, en la medida que señala que toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo 7° del mismo, esto es, de carácter personal, contra el pago de una remuneración y bajo subordinación o dependencia, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, y cuya principal expresión se da cuando se intenta encubrir a un trabajador dependiente bajo la apariencia de ser uno independiente contratado a honorarios, lo que obliga a establecer la verdadera naturaleza de la prestación. En la doctrina laboral se sostiene que los desajustes entre los hechos y las formalidades o apariencias pueden tener su origen, en lo siguiente: a) la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; b) provenir de un error; c) por falta de actualización de los datos; y d) por falta de cumplimiento de requisitos formales. (Gamonal Contreras, Sergio, Fundamentos de Derecho Laboral, Abeledo Perrot Legal Publishing Chile, Ed. 2011, p. 121).



Décimo: Que, en ese contexto, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4° de la Ley N°18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que señala dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos ya señalados en los motivos precedentes y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque dicho código constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna.

Undécimo: Que, en consecuencia, corresponde calificar como laboral y, por lo tanto, regida por el Código del Trabajo, la relación que se genera entre una persona y un órgano de la Administración del Estado si se desarrolla fuera del contexto claro y preciso que señala el artículo 4° de la Ley N° 18.883, y se configuran todos los presupuestos fácticos que el legislador laboral establece para ese efecto.

Duodécimo: Que, establecido el marco normativo a la luz del cual debe analizarse el vínculo que unió a las partes, con el mérito de la prueba rendida en autos, ponderada conforme a las reglas de la sana crítica, es posible dar por establecidos los siguientes hechos:

1. La actora fue contratada por la demandada, formalmente bajo la modalidad a honorarios, a partir del día 1 de junio de 2009, para desempeñarse como auxiliar de aseo dependiente de la Gerencia de Comunidad y Familia de la Municipalidad de Peñalolén.

Dicha contratación fue sucesivamente renovada de manera anual, continua y en los mismos términos, los años 2010 a 2018, teniendo vigencia el último contrato hasta el 31 de diciembre de 2018.



Si bien la demandada manifiesta que la prestación de servicios inició el año 2013, incorpora la demandante un contrato a honorarios celebrado el 29 de diciembre de 2011 para desempeñarse durante el año 2012 en el cargo antes indicado. Por otro lado, se incorporan los informes anuales de boletas de honorarios electrónicas de la actora desde el año 2009, de donde fluye que a partir del mes de junio de ese año emitió boletas continuas y por el mismo monto a la Municipalidad de Peñalolén, las cuales registran como glosa “*servicios de auxiliar de aseo*” y, en efecto, el giro tributario de la actora es precisamente “*servicios de aseo en general*”.

Luego, requerida la demandada para la exhibición de los actos administrativos que sustentan la emisión de boletas entre los años 2009 y 2012, sólo exhibió aquellos correspondientes a los años 2013 en adelante, razón por la cual se hará efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo y, de esta forma, se da por establecida la fecha antes indicada como el inicio del vínculo.

2. En el marco de la ejecución de sus labores, la demandante recibía un estipendio mensual que fue variando con los años, pero que era, en general, el mismo monto todos los meses de la anualidad respectiva, con excepción en algunos periodos, de los meses de septiembre y diciembre, en muchos de los cuales aparece emitida una boleta adicional por concepto de aguinaldo. El honorario era pagadero previo informe de las gestiones realizadas.

Ello fluye del mérito de los informes anuales de boletas de honorarios electrónicas, conjuntamente con las boletas mensuales, todos incorporados por la demandante; y de los contratos acompañados por la demandada a partir del año 2013. Finalmente, también fueron allegados los informes mensuales de servicios prestados que, por cierto, no se refieren a labores de aseo, sino que a otras distintas, coincidentes con aquellas declaradas por los testigos de la demandante.

3. También en cuanto a las contraprestaciones y según aparece de los contratos celebrados por las partes, gozaba la demandante de derecho a un honorario adicional en los meses de septiembre y diciembre por concepto de aguinaldo, uso de licencias médicas por enfermedad, permisos sin descuento de



honorarios por un día cada dos meses y feriado legal en los mismos términos que se reconoce a los funcionarios municipales.

4. En la ejecución de sus labores, la demandante tenía una jefatura directa de nombre Claudia Martínez, coordinadora del Centro de Atención de la Familia, que luego fue reemplazada por otra funcionaria y que correspondía a quien impartía instrucciones a la actora, principalmente para el desempeño de funciones que excedían aquellas contratadas como auxiliar de aseo.

Lo señalado aparece del mérito de la prueba testimonial, explica la testigo Riquelme Fuentealba que *“María hacía reemplazos en la recepción, por orden de la coordinadora. Tenía derecho a días administrativos y a horas compensatorias, que se solicitaban a la coordinadora (...) reemplazaba a la recepcionista hacía primera acogida a mujeres que llegaban, en jefas de hogar también cumplía otros servicios que se le pidieran”*, lo cual es corroborado por la deponente Rauld Olave, conforme a cuyo testimonio *“la veía en la recepción prestando apoyo, haciendo labor de primera acogida, es una labor súper importante porque llegan niños vulnerados y mujeres víctimas de violencia, muchas veces estaba en la recepción o apoyando labores administrativas, con el libro de asistencia, ordenándolo, ordenando boletas de honorarios, sacando fotocopias, labores de apoyo. Lo otro que hacía era trabajar en las actividades extraprogramáticas, fuera de horario de oficina o fin de semana que había que asistir a algún evento municipal. Este trabajo se lo ordenaba Claudia Martínez y Anita Venegas que la reemplazó”*.

5. Ante los usuarios de los servicios municipales, la actora se identificaba como funcionaria de la Municipalidad de Peñalolén, prestando servicios para la Gerencia Comunidad y Familia.

Ello fluye de la credencial que fue incorporada por la demandante.

Décimo tercero: Que, a la luz de los hechos establecidos, en el vínculo que unió a las partes se observan todas las características para que éste sea calificado como una relación laboral, puesto que existe una permanencia en la prestación de los servicios – entre los años 2009 a 2018 – que impide que estos sean calificados como accidentales o transitorios; una contraprestación por el trabajo, pagadera mensualmente; la presencia de una jefatura y la existencia de controles al efecto,



manifestados por la emisión mensual de un informe conteniendo las labores realizadas.

Por otro lado, en cuanto a la especificidad, no es posible concluir que se trate de labores puntuales o claramente determinadas en el tiempo, puesto que, conforme al artículo 4° de la Ley N°18.695, la asistencia social y el desarrollo de actividades de interés local es una de las funciones permanentes de todo municipio y, en ese marco, es que existe precisamente el denominado Centro de Atención de la Familia, dentro del cual la actora desarrollaba funciones que iban más allá de aquellas relacionadas con el aseo, ya que las testigos resultaron contestes en que ella se dedicaba a atender la recepción y, en ese marco, realizar la primera acogida a personas – menores de edad y adultos – que estimaban haber sido vulnerados en sus derechos y, con ello, buscaban la atención municipal.

Incluso se acreditó, en concepto de esta Magistratura, el control de asistencia a las labores, puesto que las deponentes de la actora resultaron contestes en que existía un libro para tal efecto que debían firmar y, por otro lado, el testigo municipal señor Carrizo Carrasco manifestó precisamente que el término del contrato por parte del municipio fue por inasistencia.

Todo lo anterior, conjuntamente con lo que se ha razonado a lo largo de esta decisión, no hace sino confirmar que el vínculo que unió a las partes de este litigio es propio de un contrato de trabajo, razón por la cual la acción será acogida en esta parte.

Décimo cuarto: Que, sin entrar aun a calificar si, en el caso de autos, resultó valido el auto despido de la actora o, por el contrario, el vínculo concluyó por el término anticipado decretado por el municipio, en concepto de esta Magistratura resulta necesario dar una revisión a los fundamentos que sustentan la acción de despido indirecto y, específicamente, a los hechos sobre los cuales se pretende configurar la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, que se pueden resumir en 3 supuestos fácticos: i) el no pago de cotizaciones previsionales; ii) la no escrituración del contrato de trabajo y iii) el no pago de feriado legal y proporcional por el tiempo trabajado.



Estos tres motivos de autodespido pasan por exigir al municipio el cumplimiento de obligaciones estrictamente laborales. En efecto, la carta de autodespido se funda expresamente en el artículo 19 del Decreto Ley N°3.500 y los artículos 9, 58 y 67 del Código del Trabajo.

Décimo quinto: Sobre este punto, no resulta menor destacar que las municipalidades se encuentran habilitadas para contratar a personal bajo régimen del Código del Trabajo, toda vez que existe texto legal expreso que así lo permite, como es el artículo 3° de la Ley N° 18.883, sobre Estatuto para los Funcionarios Municipales, conforme al cual: *“Quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación.*

El personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se regirá también por las normas del Código del Trabajo.

Los médicos cirujanos que se desempeñen en los gabinetes sicotécnicos se regirán por la ley N° 15.076, en lo que respecta a remuneraciones y demás beneficios económicos, horario de trabajo e incompatibilidades. En las demás materias, que procedan, les serán aplicables las normas de este estatuto”.

De lo anterior se desprende con absoluta claridad, que no les está vedado a los Municipios contratar a personal bajo régimen del Código del Trabajo.

Sin embargo, tal como puede apreciarse, se trata de una norma que regula casos específicos, mientras que el resto de la contratación municipal se rige, en términos generales, por las normas del mencionado estatuto, que prescribe que la contratación de funcionarios puede ser de planta, a contrata o a honorarios.

En otras palabras, tratándose el contrato a honorarios de uno celebrado por un órgano de la Administración del Estado – entendida en los términos del artículo 1° de la Ley N°18.575 – concurre un elemento que entrega un matiz al momento de analizar el incumplimiento que funda el autodespido, cual es que la contratación fue pactada al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, otorgaba una presunción de legalidad.



Décimo sexto: Que la causal de autodespido que se ha esgrimido en la especie es aquella contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. En consecuencia, para determinar la procedencia de la causal de término de la relación laboral contenida en el N°7 del artículo 160 del Código del ramo, resulta imprescindible decidir si la conducta del demandado, de no cumplir con obligaciones de origen estrictamente laboral – como es la retención y pago de cotizaciones previsionales, escrituración de contrato y pago de feriado – configura el presupuesto tenido a la vista por el legislador como causal subjetiva de término del vínculo, en la especie, el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

La propia severidad del efecto indicado determina que, en el caso que la actitud imputada sea el incumplimiento de las obligaciones contractuales, éste deba ser de tal naturaleza y entidad que produzca un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de alguna de las partes del contrato.

En otras palabras, no basta cualquier incumplimiento para gatillar la causal de despido. En efecto, ha sido el mismo legislador quien ha impuesto una exigencia adicional, como es el carácter “grave” de la infracción. En este sentido, ha señalado la doctrina: *“Se ha considerado que debe consistir en un acto que afecte en su esencia el acatamiento de las obligaciones contractuales” y que sea de tal magnitud que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante; o bien, tratarse de conductas del trabajador que lesionen y/o amenacen en cierto modo la estabilidad de la empresa. En otras palabras, la conducta del trabajador debe ser un impedimento para que continúe en la empresa, puesto que pone en peligro el equilibrio de intereses jurídicos establecidos a través del contrato de trabajo”* (Enrique Munita Luco. El Perjuicio Económico como Elemento de Configuración de la Gravedad del Despido. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 5, No 9, 2014, pp. 63-82).



Décimo séptimo: Que, en la especie, la circunstancia que se declare por intermedio de esta decisión que la relación que unió a las partes goza de todas las características para ser calificada como una de índole laboral, no resta importancia al hecho de haber actuado el municipio bajo el amparo de una norma legal que, formalmente, le permitía la contratación de personal a honorarios y la dictación de actos administrativos al efecto, los cuales gozan de una presunción de legalidad que únicamente se ve derribada a través de esta sentencia, con la declaración de la verdadera naturaleza del objeto de la contratación.

En este orden de ideas, tal presunción de legalidad, que rigió durante la vigencia de los contratos que unieron a las partes, impide que el incumplimiento de la demandada pueda serle imputable – y menos aún, calificado como grave – en tanto, si bien la sentencia que da cuenta de la existencia de una relación laboral tiene el carácter de declarativa, no es sino a partir de su dictación, y no antes, que los gastos por concepto de las prestaciones asociadas adquieren certeza y, considerando el principio de legalidad del gasto que rige a la Administración, pueden ser válidamente realizados.

En otras palabras, antes de la dictación de la presente sentencia, en cuanto ésta declara la existencia de una relación laboral, no podía estimarse que, al no cumplir obligaciones reguladas en el Código del Trabajo, el municipio estuviese incurriendo en un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, en tanto su actuación se hallaba amparada por una presunción de legalidad de índole administrativo y, en todo caso, se veía impedida por expresa disposición legal de realizar los desembolsos correspondientes a un vínculo de esta naturaleza.

Décimo octavo: Que, en consecuencia, los hechos expuestos en la misiva de despido indirecto no configuran la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo en relación a la demandada, lo que trae como consecuencia directa el rechazo de la demanda de autodespido.

Con lo anterior, aun siendo acreditado por la demandada que la comunicación de autodespido llegó a sus manos durante el mes de julio, esto es, una vez que ya se había dispuesto el término anticipado de la contratación a honorarios de la actora por ausencias injustificadas, considerando que se ha



incorporado la carta de autodespido ingresada a la Dirección del Trabajo con fecha 1 de junio de 2018, con su comprobante de envío por correo certificado al municipio, de la misma fecha, se tendrá por válida dicha comunicación y, teniendo en cuenta el rechazo de la acción de despido indirecto, se le dará el valor que dispone el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es, que la relación laboral terminó por renuncia de fecha 1 de junio de 2018.

Décimo noveno: Que, en lo concerniente a la nulidad del despido, según ya se razonó, los órganos de la Administración del Estado no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido. Es así como la Excma. Corte Suprema ha fallado que la aplicación en estos casos de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren por regla general de un pronunciamiento judicial condenatorio como ocurre en el presente caso, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido. Por tanto, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, todas razones por las cuales esta parte de la pretensión será rechazada.

Vigésimo: Que corresponde razonar, a continuación, sobre las prestaciones demandadas, en primer lugar, lo relativo al feriado legal y proporcional.

Como ya se señaló, se incluye en el contrato que unió a las partes un *“feriado legal en los mismos términos y condiciones que se reconocen a los funcionarios”*. En consecuencia, si nos remitimos al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se trata del feriado que está regulado en su artículo 102, en los siguientes términos: *“El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de*



servicios, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio.

Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados como dependiente, en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado”.

Vigésimo primero: Que la actora solicita feriado legal por 8 años y el proporcional por “11 meses y 30 días”, en circunstancias que, habiéndose iniciado la contratación el 1 de junio y siendo el último día de trabajo el 31 de mayo, para luego renunciar el 1 de junio, en concepto del Tribunal se cumplió con la última anualidad, de modo que no corresponde el pago de feriado proporcional, sino que se completó el último lapso de feriado legal.

Sobre el particular, se tienen a la vista las solicitudes de feriado incorporadas por la demandada, la última de las cuales refiere un periodo de 15 días hábiles, entre el 15 de enero al 5 de febrero de 2018, quedando un saldo disponible de 0 días.

La lógica y la experiencia indican que, si se solicita el feriado legal correspondiente a la última anualidad de manera completa, implica que los periodos anteriores han sido ya consumidos completamente. Por otro lado, la anualidad de la actora se cumplía, como ya se indicó, el día 1 de junio de 2018, en circunstancias que el feriado por dicho periodo ya había sido utilizado de manera anticipada y completa durante el mes de enero de ese año. Con lo anterior, fluye que no se adeuda a la actora feriado alguno, legal o proporcional.

Vigésimo segundo: Que, en lo relativo a las cotizaciones previsionales por el tiempo trabajado, fluye de los antecedentes que la demandada no retuvo ni enteró este estipendio, por estimarlo improcedente.

Lo anterior se ve confirmado con el mérito de los oficios despachados, donde AFP Plan Vital manifestó que no existen registros de la actora en dicha institución y acompaña certificado de la Superintendencia respectiva donde se explica que no registra afiliación alguna y, por tanto, ningún pago de dineros por este concepto.



Por su parte, Fonasa también informó que la actora no goza de cotizaciones pagadas en dicha institución. Ello permite presumir que en AFC Chile se verifica la misma situación.

Por este motivo, será la demandada condenada al pago de las cotizaciones previsionales por todo el tiempo trabajado, esto es, desde el 1 de junio de 2009 al 1 de junio de 2018.

A lo anterior no obsta la circunstancia que la Ley N°20.255 hubiere puesto de carga del trabajador independiente la obligación de realizar cotizaciones previsionales, puesto que, cuando se trata de un vínculo regido por el Código del Trabajo, tal estipendio se rige por el artículo 3° de la Ley N°17.322, conforme al cual si se pagare total o parcialmente la remuneración y se hubiere omitido practicar los descuentos por este concepto, será de cargo del empleador el pago de las sumas que se adeuden.

Vigésimo tercero: Que, finalmente, a fin de establecer la base de cálculo de las prestaciones adeudadas, se asentó como un hecho no controvertido que los últimos pagos por concepto de honorarios fueron por \$418.302 mensuales, de modo que se estará a dicha cantidad.

Vigésimo cuarto: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin que aquella que no ha sido mencionada expresamente tenga la virtud de variar lo que se viene resolviendo.

Vigésimo quinto: Que, por no haber sido totalmente vencida ninguna de las partes, lo que revela la existencia de motivo plausible para litigar, no se condenará en costas a ninguna de ellas.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 10, 63, 160 N°7, 162, 163, 168, 172, 173, 446 y siguientes, 456, 457, 458 y 459, del Código del Trabajo, Ley N°18.834 y Ley N°18.883 **se declara:**

I.- Que entre las partes existió un vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo desde el 1 de junio de 2009 hasta el 1 de junio de 2018.

II.- Que **se rechazan** las demandas de despido indirecto y nulidad del despido, deducidas por doña **María Inés Echeverría Mariman** en contra de la



Municipalidad de Peñalolén y, en consecuencia, se declara que la relación laboral terminó por renuncia del trabajador.

III.- Que **se acoge** la demanda de cobro de prestaciones, sólo en cuanto se condena a la demandada al pago de las cotizaciones previsionales en AFP, AFC y la institución de salud que corresponda, por el tiempo específico que se señala en el cuerpo de la presente decisión y sobre la base de cálculo también antes detallada. Para tales efectos deberá la demandante, una vez ejecutoriado el presente fallo, indicar las instituciones precisas a las cuales se encuentre afiliada y donde el Tribunal despachará la respectiva carta certificada.

Se rechaza, en todo lo demás, la demanda deducida.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese, notifíquese, hágase devolución de los documentos, ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívense los antecedentes en su oportunidad procesal.

RIT: O-5497-2018

RUC: 18- 4-0126880-0

Dictada por doña **Gianina Ganzur Sánchez**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

