

**Lebu, tres de noviembre de dos mil veintiuno.**

**PRIMERO:** Comparece don PEDRO IGNACIO PEÑA SANCHEZ, chileno, casado, de profesión Abogado, cédula nacional de identidad N° 16.658.896-0, domiciliado para estos efectos en Avenida las Condes N° 11.380, oficina N° 91, comuna de Vitacura, Región Metropolitana, en calidad de mandatario judicial, según se acreditará de doña **ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ**, chilena, soltera, de profesión Trabajadora Social, cédula de identidad N° 16.292.614-4, domiciliada para estos efectos en Avenida Bosque Nativo N° 2902, Condominio 13, Casa 178, Comuna de Coronel, Región del Bio Bio. Quien expresa a continuación, que de conformidad a lo dispuesto en los artículos 162, 168, 446 y demás disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, y encontrándose dentro del plazo legal, viene en deducir demanda en Procedimiento de Aplicación General por Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas, en contra del ex empleador de su mandante, la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS ÁLAMOS**, RUT. N° 69.160.402-0, cuyo representante legal es don PABLO CESAR VEGAS VERDUGO, Alcalde, RUT N° 13.491.086-0, chileno, ambos domiciliados para estos efectos en Calle Libertad N° 300, Comuna de Los Álamos, Región del Bio Bio. Lo anterior, de conformidad a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación pasa a exponer. **I.- EXPOSICIÓN CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.** 1. Antecedentes de la relación laboral. Su representada comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 15 de octubre de 2013, hasta su despido el 31 de marzo de 2021 a favor de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en la realidad eran contratos de trabajo. Durante todo el tiempo que su representada desempeñó sus servicios a favor de la demandada, trabajó como “Monitora Comunitaria”, “Trabajadora Social” en la Oficina del Adulto Mayor, que se encuentra inserto dentro de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, además de realizar otras funciones que no eran propias de su cargo. Cargos evidentemente genéricos, no accidentales y habituales en la organización jerárquica de la Municipalidad de Los Álamos. 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. En efecto, el contrato celebrado con la demandada constituye una abierta infracción a la legislación aplicable, pues corresponde a aquellos denominados “Contrato de Honorarios”. En la especie, corresponde imputarle bajo el principio de la supremacía de la realidad la calidad de una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como se expondrá más adelante. En efecto, su representada durante todo el tiempo que trabajó a favor de la demandada, esto es más de 7 años, 5 meses y 16 días, realizó numerosas funciones, y en virtud de éstas, es que se fueron extendiendo sus labores por un extenso periodo, como se podrá verificar mediante los contratos y demás pruebas. Cabe decir que la Ilustre Municipalidad de Los Álamos constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de Los Álamos y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la misma. 2. Regulación de la relación laboral: Previo a determinar el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral entre su representada y el Municipio de Los Álamos, como



MARCO REGULATORIO, es preciso señalar qué regímenes estatutarios no fueron aplicables. En tal sentido, cabe indicar que la mandante nunca fue contratada como funcionario municipal en ninguna de sus categorías conforme lo dispuesto por la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, debido a que no ingresó a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que esa normativa establece: planta; contrata; suplente. Siendo persona natural, su representada tampoco estuvo sometido a un estatuto especial de aquellos que aplican en el Municipio. Por lo tanto, y según los contratos celebrados por la mandante y la prueba que se rendirá en su oportunidad procesal, esta prestó servicios como “Monitora Comunitaria”, “Trabajadora Social” en la Oficina del Adulto Mayor, que se encuentra inserto dentro de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, además de realizar otras funciones que no eran propias de su cargo. Todo lo anterior, sin perjuicio de las funciones ajenas a sus labores regulares; entre otras funciones. Lo anterior, no obsta a que las funciones se fueran ampliando durante la extensión de su período laboral, puesto que sus ocupaciones fueron muchas más de las que se especifican en esta demanda. Conforme 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 su representada jamás fueron no habituales de la Municipalidad, tampoco se trató de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleadora se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que como se respaldará en la etapa procesal correspondiente la relación con la ex empleadora se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, siendo aplicable en este caso la norma común y general en Derecho Laboral, y el Código del Trabajo en toda su extensión. Así pues, lo ha declarado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Reemplazo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 11.584-2014, de fecha 01 de abril del año 2015, caratulado “Juan Pablo Vial con Municipalidad de Santiago” (Considerando Octavo). Pues bien S.S., la situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que vinculó a su representada con la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, desde el momento en que los servicios se extendieron por 7 años, 5 meses y 16 días, realizando los mismos servicios bajo las características esenciales propias de un contrato de trabajo, en cometidos genéricos, permanentes en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida. De lo antes dicho, resulta claro que las funciones que desarrolló mi representada a favor de su ex empleadora no reunían las exigencias que para ello establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, norma excepcional que por lo demás debe ser interpretada en sentido estricto y restringido, y que considera dichas exigencias sólo para aceptar la existencia de un contrato de honorarios bajo dicha preceptiva. Así entonces, no estando bajo un estatuto laboral especial conforme al artículo 1 inciso 2 del Código del Trabajo, que indica al efecto: *“Estas normas no se aplicarán a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y*



del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”; y tampoco siendo aplicable a este caso el artículo 4 de la ley N° 18.883 que prescribe: “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”, entonces procede establecer que la condición laboral de mi mandante corresponde a la regla general, esto es, una relación laboral propia de un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo, al ser esta la norma genérica respecto al vínculo que une a los trabajadores con sus empleadores.

3. Antecedentes del término de la relación laboral. El día 31 de marzo del año 2021, la Municipalidad de Los Álamos separó a su representada de manera irregular y, a su vez, como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, faltando a todo requisito legal. En efecto, no señaló con exactitud y claridad los hechos ni las causales por el cual dio término a la relación laboral; no indicó ninguna causal legal de las contenidas en el Código del Trabajo, infringiendo flagrantemente el artículo 162 inciso primero del citado cuerpo legal; tampoco acreditó los pagos previsionales de todo el período de la relación laboral; entre otras irregularidades. Cabe decir que la encargada de Oficina de Personal doña Cesia Bahamondes, le informa que no seguiría prestando servicios desde el 31 de marzo del año 2021, adjuntándole una carta con firma del Alcalde, sin fundamento alguno. En consecuencia, y conforme señala el artículo 168 inciso primero, el despido debe entenderse realizado “sin invocación de causa legal”, y por tal razón debe condenarse a la empleadora al pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 162 inciso cuarto y 163 inciso dos, más el recargo del artículo 168 inciso primero letra b), todas normas del Código del Trabajo.

4. Índices de Subordinación y Dependencia: Resulta indispensable para los efectos de este libelo, centrar la atención en las cuantiosas diferencias que existen entre un contrato de trabajo y uno a honorarios, toda vez que la demandada no consideró al momento de celebrar contratos de honorarios con su representada, el estatuto jurídico idóneo que resultó en su momento aplicable. En tal sentido, la empleadora consideró de forma unilateral las condiciones de dicho contrato y en definitiva no reconoció que en la práctica y más allá de lo que señalen los documentos, que la relación entre la mandante y el municipio constituyó un contrato de trabajo y, por ende, se alejaron claramente de lo que contempla un contrato de honorarios. Todo lo anterior basado en las siguientes diferencias que se suscitaron entre los documentos físicos y los hechos realmente acontecidos en la realidad:

- El contrato de trabajo sólo puede revestir una forma, que es la que se estipula en el contrato para la prestación de servicios.
- El contrato a honorarios admite en la práctica dos formas; como contrato de arrendamiento para la confección de una obra material y como contrato de arrendamiento de servicios.
- En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios de



manera permanente y que se constituyen como propios de la institución. • En el contrato a honorarios el profesional presta sus servicios de forma independiente, a título de asesoría, consulta o investigación respecto de un trabajo o bien en función de una obra o proyecto determinados. • En el contrato de trabajo, el trabajador está constantemente sometido al deber de obediencia, claro índice de existir una relación de subordinación y dependencia. • 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 de trabajo, el trabajador no solo tiene la obligación de asistir a prestar sus servicios, sino que también debe hacerlo de forma regular y periódica en las dependencias de la empresa, de manera tal que constituye una obligación el cumplir con la jornada de trabajo pactada en el contrato. Esto constituye un índice de una relación de subordinación y dependencia. • En el contrato a honorarios, el profesional no está obligado a asistir regularmente a la empresa. "Puede ser que asista con motivo de su trabajo, pero en ningún caso de manera regular ni menos cumplir con una jornada de trabajo. • En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios en las dependencias de la institución, de forma regular y continua. • En el contrato a honorarios, el profesional trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua o puede ser que siquiera exista. a) Forma que puede revestir la prestación: En la especie, mi representada prestó servicios a favor de la Municipalidad de Los Álamos como "Monitora Comunitaria", "Trabajadora Social" en la Oficina del Adulto Mayor, que se encuentra inserto dentro de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, además de realizar otras funciones que no eran propias de su cargo. Como Monitora Comunitaria, debía efectuar acompañamiento en terreno en los domicilios de adultos mayores, realizar sesiones individuales y grupales, realizar talleres, asesorías a usuarios respecto de beneficios sociales, actuar como intermediaria en postulaciones a proyectos en los cuales los beneficiarios fueran adultos mayores, debía mantener registro de usuarios de los beneficios, actualizar la información en plataforma online, revisar bonos de protección, informar respecto de la fecha de pagos. En el cargo de "Trabajadora Social" debía apoyar en visitas domiciliarias a casas de adultos mayores, entrega de medicamentos, pañales e insumos básicos, entre otras funciones. Lo anterior, implica un cargo que figuró como habitual de la institución, y que conforme a ello no pudo adoptar la forma de un contrato de arrendamiento de obra material ni de servicios. b) En cuanto a la forma en que se prestan los servicios: La mandante prestó servicios a favor de la Municipalidad de Los Álamos durante 7 años, 5 meses y 16 días, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo. Es dable inferir que las labores las desarrolló en un contexto de permanencia y en razón a una labor intrínseca de la propia municipalidad, es decir, como funciones propias de la institución. En efecto, la labor durante el tiempo de su contrato no correspondió en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o de asesoría, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios. En efecto, la Ilustre Municipalidad de Los Álamos constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de Los Álamos y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la misma. c) En cuanto a las órdenes que pueda impartir el empleador: En la especie



durante todo el periodo por el cual se extendió la relación laboral, la mandante fue objeto de instrucciones por parte de su ex Jefe Directa doña Ximena Cuevas Campos, y doña Pamela Mora, quienes eran encargadas de Oficina de Adulto Mayor; don José Fernández Retamal, en el cargo de Director de la Dirección de Desarrollo Comunitario, de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, estando sujeto en todo momento a la observancia de esta, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que tuvieron su origen en el poder de mando de su empleador y en las funciones que se consignan en los contratos celebrados. Cabe decir que con ocasión de la jefatura, debía realizar funciones ajenas a su contrato. Por ejemplo, tuvo que apoyar en la entrega de mercadería a vecinos de la comuna, participar en actividades municipales y operativos comunales. Estas instrucciones se verificaban por correo electrónico, direcciones verbales en la misma oficina de la jefatura, de forma diaria y semanal, como se probará en la oportunidad procesal correspondiente. La constante dirección de la jefatura directa no constituye un simple lineamiento, sino que un claro ejemplo de existir un vínculo de subordinación y dependencia. Las directrices fueron claras, precisas y ejercidas directamente sobre la persona de la mandante, sin posibilidad alguna de negarse a la ejecución de dichas instrucciones. d) En cuanto a la obligación de cumplir con una jornada de trabajo y de asistir regularmente a la empresa: En la práctica su representada cumplió con una jornada de trabajo que se distribuía de lunes a jueves de 08:30 hasta las 17:45 horas, los días viernes de 08:30 a las 16:45 horas. Cabe decir que registraba su entrada y salida de la jornada mediante un reloj control. Esto no condice con las características propias de un contrato de honorarios, sino con uno de carácter subordinado y dependiente del empleador, esto es, un contrato de trabajo. e) En cuanto al lugar y regularidad en la prestación de servicios: En la especie, su representada, cumplía su jornada laboral en las dependencias de la Municipalidad ubicada en calle Libertad N° 300, comuna de Los Álamos. Por otro lado, contaba con todos los insumos necesarios para su gestión administrativa, esto es, oficina, escritorio, computador, silla, artículos de oficina, papelería, impresora, scanner, correo electrónico, credencial, etc., todos suministrados por el Municipio. Asimismo, los contratos suscritos por la demandada y mi representada reconocen un grupo de beneficios, tales como, días administrativos, entre otros, etc; En el contrato de trabajo, la retribución que obtiene el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza, se denomina remuneración. En el contrato a honorarios, el pago se denomina honorario. El contrato de trabajo, es tal por existir entre el trabajador y el empleador una relación de subordinación y dependencia. Elemento propio de este tipo de contrato y que lo define. En el contrato a honorarios, no existe tal vínculo. Las partes solo se encuentran ligadas por una relación que se limita, por un lado, al cumplimiento del servicio específico respecto de la institución que lo contrata, y por otro, el prestador o profesional del servicio por la efectividad de recibir el pago u honorario. f) En cuanto al pago por los servicios prestados: Si bien su representada emitió boletas de honorarios a nombre de la Municipalidad de Los Álamos, en la práctica recibía la contraprestación directamente de la Dirección de Administración y Finanzas, por montos equivalentes y mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral. Conforme al principio de la realidad y de acuerdo a la cotidianeidad del pago, esta constituía una forma de 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 la ex empleadora y del cual el municipio guarda registro. g) En cuanto a la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia: Que de acuerdo a lo señalado, para probar la existencia de un contrato de trabajo no basta con acreditar la prestación de servicios personales, sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo dependencia y subordinación, elemento que se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como la obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo; el cumplimiento de un horario diario y semanal; o que el trabajo sea realizado bajo ciertas pautas de dirección y organización que imparte el supuesto empleador; todas las cuales se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador. En la especie, entre la mandante y su ex empleadora existió más de 7 años, un vínculo de subordinación y dependencia, circunstancia que se acreditará en la etapa procesal que corresponda. Todo esto, conforme a las labores que desempeñaba conforme a su contrato, a las jornadas de trabajo de las que fue objeto, las órdenes impartidas por sus superiores directos, con la asistencia diaria y extensiva en el tiempo a las dependencias de la Municipalidad y demás lugares en los cuales debía ejercer sus labores fuera de su jornada laboral, y sumado a todo lo anterior las constantes vigilancias de las que fue objeto en la prestación de sus labores. Siendo todos estos hechos S.S., claros índices de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del Trabajo, y que desconoció en todo momento la Municipalidad. Cuestión precisa que esta parte intenta probar, con el efecto de que S.S. constate y declare que dichos índices, constituyeron el reconocimiento que en la práctica ha sido cuestionado por la demandada, no procediendo tal discusión, toda vez que, constatado dichos índices procede necesariamente la declaración de relación laboral en la sentencia definitiva. 5. Estructura de remuneraciones. Como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, la remuneración de su representada al momento de ser despedido, era por un monto de \$675.807.- pesos mensuales. Cabe decir que la ex empleadora de mi representada exigía a su mandante previo pago de la remuneración mencionada, la confección de un informe de gestión que se adjuntaba a la boleta de honorario emitida a nombre de esta. Dicho informe daba cuenta de las funciones desarrolladas por la mandante durante el periodo correspondiente a la mensualidad señalada en la boleta. 6. En cuanto a la nulidad del despido y del despido injustificado. Por las razones explicadas, la demandada no pudo estar en condiciones de dar cumplimiento íntegro y completo a la obligación que imperativamente le impone el inciso 5° del artículo 162° del Código del Trabajo, esto es, que: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*. Asimismo, la demandada hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso 6° del artículo 162° del Código del Trabajo, que señala: *“Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo*



que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”. El incumplimiento de los deberes señalados en los incisos 5° y 6° del artículo 162° ya citado, nos faculta para reclamar la aplicación de la denominada “Ley Bustos”. La omisión en el envío de la Carta de Término de los Servicios o Carta de Despido en que incurrió la empleadora, ha vulnerado la disposición normativa de los incisos 1° y 5° del artículo 162° del Código del Trabajo, toda vez que no indicó por escrito cuáles fueron los fundamentos de hecho y de derecho para tomar la drástica decisión de desvincular a su representada, con lo cual, le ha dejado en la más completa indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado. Los Tribunales de Justicia han establecidos una doctrina unánime y uniforme. En orden de proteger los derechos del trabajador cuando el empleador no expone los hechos que motivaron la terminación de la relación laboral en la carta de despido; esto debido a LA INDEFENSION ABSOLUTA EN QUE HA DEJADO A LA PARTE DEMANDANTE. La Corte de Apelaciones de Santiago ha fallado: “Que, como se ha resuelto reiteradamente, en sede laboral, una causal de término de contrato de una dependiente, redactada en términos tan genéricos como el citado, sin detallar las circunstancias que, según la opinión de la empleadora, justificaban tal medida, produce una indefensión en la trabajadora pues le ha impedido discutir su permanencia en la empresa, con los medios probatorios adecuados”. Corte de Apelaciones de Santiago 22.03.04, Rol N° 2772-03 (33).

7. Sobre las cotizaciones adeudadas. Como ha sido expuesto previamente en esta demanda, la ex empleadora adeuda, a su representada, cotizaciones de seguridad social correspondientes a cotizaciones previsionales del Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado entre el día 15 de octubre de 2013, hasta el 31 de marzo de 2021. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago, para lo cual se debe ordenar oficiar a las entidades previsionales respectivas a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial.

7.1. Sanción del artículo 162 incisos quinto y siguientes del Código del Trabajo: De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo que dispone: “Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”. Y, por su parte el inciso séptimo de la norma citada que establece una sanción legal: “el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”. Procede como lo ha señalado la jurisprudencia aplicar ésta sanción de nulidad del despido a la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales por lo que es merecedora de tal sanción. Así lo ha señalado la propia Excelentísima Corte Suprema de Justicia en reiteradas oportunidades. A modo de ejemplo citamos el reciente fallo que acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 45.842-2016, de fecha 07 de diciembre del año 2016, caratulado “Farfán con Ilustre Municipalidad de Maipú” (Considerando Décimo Sexto). Con todo, al haber pactado contratos a honorarios impropios durante todo el período que duró la relación laboral, la municipalidad en cuestión jamás efectuó el íntegro pago



de las cotizaciones previsionales que ordena la ley respecto a las remuneraciones percibidas mensualmente, infringiendo de esta forma el artículo 58 y el inciso quinto del artículo 162, ambos del Código del Trabajo, además del artículo 19 del Decreto Ley 3.500. Tampoco la ex empleadora, al momento de comunicar la terminación del contrato, dio cuenta del estado de las cotizaciones previsionales, y según registra el Fondo de Capitalización Individual, de mi representada, hasta el día de hoy éstas se encuentran en mora, de lo cual se colige que al momento de su despido también se encontraban sin ser integradas en la entidad previsional respectiva. Conforme lo anterior es que el peso probatorio del pago de las cotizaciones previsionales recae sobre el empleador, quien conforme a las exigencias del Código del Trabajo y leyes especiales es el obligado a acreditar al término del contrato, que las cotizaciones previsionales se han pagado íntegramente. Con todo US., y en circunstancias de que las cotizaciones de seguridad social de su representada, y en particular sus cotizaciones previsionales se encuentran actualmente impagas por su ex empleadora, es que ésta se ha hecho merecedora de la sanción de nulidad establecida en el artículo 162 incisos quintos y siguientes del Código del Trabajo. Dicha sanción se traduce en lo siguiente: *“El empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”*. 8.

Continuidad de los servicios. La continuidad de las labores merece un capítulo aparte en la presente demanda, puesto que además de ser su declaración una de las peticiones concretas sometidos a S.S., el elemento de la continuidad es de aquellos que permite a ésta parte poder comprobar que las supuestas contrataciones a honorarios no eran tales, puesto que éste elemento de continuidad de labores en el tiempo, se opone a uno de los aspectos que configura el contrato de honorarios que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, puesto que la continuidad es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones. Cabe hacer notar que la continuidad en los presentes autos, encuentra su comprobación en las sucesivas boletas de honorarios, emitidas por mi representada a favor de la Municipalidad de Los Álamos por más de 7 años, teniendo el carácter de mensuales y por montos equivalentes, los cuales fueron progresivamente en aumento, y en documentos que acreditan la permanencia de mi representada desde 15 de octubre de 2013, hasta el 31 de marzo de 2021. Pues bien S.S., es la continua emisión de las boletas lo que comprueba que mi representada prestó servicios de forma permanente y constante, dedicando su tiempo de forma exclusiva a la demandada, en los términos que lo realiza un trabajador sujeto a una relación laboral.

**II. CONSIDERACIONES DE DERECHO.**

1. En cuanto a la calificación jurídica de la relación laboral. La Constitución Política de la República consagra en sus artículos sexto y séptimo el denominado “Principio de Juricidad”, piedra angular del Estado de Derecho, y que señalan al efecto lo siguiente: *“Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República. Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo. La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.”* Artículo 7°: *Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que*



prescriba la ley. Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes. Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale”. Pues bien, conforme lo anterior S.S., resulta que las actuaciones de todos los poderes y órganos del Estado sólo tienen validez si reúnen las siguientes condiciones: a) Que el órgano del que emanen cuente con previa investidura regular; b) Que el mismo órgano haya obrado dentro de su competencia; y, c) Que también haya obrado en la forma que prescribe la ley. Luego, si no se reúnen todas estas condiciones el acto infringe el mencionado principio y, por consiguiente, se encuentra expuesto a ser anulado. Pues bien existe una norma de rango constitucional que es la ya citada precedentemente, la cual ordena a todos los poderes y órganos del estado a actuar dentro del ámbito legal de sus funciones, y sólo en la forma que la ley prescriba. En efecto, si consideramos el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que señala 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 contratados a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”. Podemos observar que dicha normativa, por la cual se faculta a los municipios contratar bajo la modalidad de honorarios, permite este tipo de contratación sólo para aquellos casos en los cuales deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de los municipios, además exige la referida norma que la prestación de éstos servicios sea sólo para cometidos específicos. En consecuencia S.S., existe una norma de rango constitucional que ordena a los organismos del estado actuar conforme al principio de juridicidad, sometiéndose al marco legal establecido en la misma, circunstancia que en la especie no ha ocurrido, pues como S.S., podrá verificar en la etapa procesal correspondiente, la prestación de servicios, efectuada por mi representada, no se llevó a cabo dentro del marco legal que establece el artículo 4° de la Ley N° 18.883. Con todo, y en abierta infracción al principio de rango constitucional denominado de “Juricidad”, la contratación de mi representada se realizó infringiendo el artículo 7° de la Constitución Política de la República ya que el Municipio celebró con ésta pseudos contratos a honorarios, no teniendo autoridad ni derecho conferido por ninguna ley donde expresamente se le haya otorgado la facultad para ello, puesto que dicha contratación en realidad se trató de un vínculo de carácter laboral, no siendo procedente en este caso particular la contratación a honorarios, a un trabajador al cual se le asignaran funciones habituales, permanentes y generales del municipio. La infracción de la ex empleadora al Principio de Juricidad denunciada por esta parte demandante S.S, se traduce en la práctica en el hecho de que efectivamente la Municipalidad teniendo la facultad para contratar a mi representada bajo las normas del Código del Trabajo, y, además teniendo la facultad para contratarla bajo la norma del artículo 4° de la Ley N°



18.883, optó y con ello infringió este principio, por celebrar, con ésta, pseudos contratos de honorarios, cuando en la práctica la relación sostenida con la ex empleadora se desarrolló bajo un vínculo de subordinación y dependencia, siendo este tipo de vínculo propios y exclusivos de un contrato de trabajo. No cabe duda S.S., que la infracción denunciada se traduce específicamente en el momento en que el Municipio, aplicó un estatuto jurídico equívoco (honorarios), cuando en la práctica las funciones se desarrollaron dentro de otro distinto (laboral). En efecto S.S., el artículo 4° de la ley N° 18.883 faculta para contratar bajo la modalidad a honorarios para cometidos específicos y no habituales del municipio, sin embargo la contratación hecha a mi representada, fue para realizar funciones generales y habituales de éste, por lo que la Municipalidad ha estado infringiendo constantemente la norma del artículo 7° de la Constitución Política de la República, puesto que los cometidos específicos y no habituales por los cuales se faculta a la municipalidad a contratar no fueron tales en este caso, no estando facultada la ex empleadora para contratarlo bajo esa modalidad. Pues bien S.S., habiendo señalado que la relación fáctica entre mi representada y la Municipalidad demandada sobrepasó los límites permitidos por el artículo 4 de la Ley N° 18.883, y, que de esa forma se infringió el principio constitucional de Juricidad, al no estar autorizada la ex empleadora para celebrar con el demandante dicha contratación, cabe entonces determinar el estatuto jurídico aplicable a este caso particular. Conforme lo anterior es necesario fijar el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, que está establecido en el artículo 1° y que es del siguiente tenor: *“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre 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”*. Pues bien, el artículo Primero del Código del Trabajo establece que las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por dicho cuerpo legal, además se aplicarán sus leyes complementarias, por lo que en el inciso primero de este artículo se fijó por el legislador el ámbito de aplicación general del Código del Trabajo, a aquellas relaciones que se susciten entre empleadores y trabajadores. Posteriormente en el inciso segundo se establece que las normas del Código del Trabajo no se aplicarán a los funcionarios de la administración del Estado, ya sea centralizada o descentralizada entre otros, siempre, y como señala textualmente el código, que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. En efecto S.S., conforme lo anterior mi representada nunca ocupó la calidad de funcionario municipal puesto que no fue contratado como personal de planta, contrata ni suplente, de lo cual queda descartada la hipótesis de que sus servicios se hayan realizado bajo el cargo de funcionario de la administración del Estado a través de un órgano del Estado descentralizado, como lo es el



municipio. Pues bien, cabe destacar que su contratación se realizó porque así lo permite el artículo 4° de la Ley N° 18.883, contratación que constituye una excepción dentro del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, toda vez que permitió su vinculación con la ex empleadora a través de pseudos contratos de honorarios. Con todo y en atención a lo anterior, es que si bien su contratación se realizó porque así lo permite una ley, es ésta misma quien ha fijado el marco de contratación y los requisitos para celebrar dichos contratos (labores accidentales y no habituales, cometidos específicos), exigencias que en el caso particular no se cumplieron durante todo el tiempo que duró la relación laboral, puesto que al contrario, los servicios que prestó mi representada a favor de su ex empleadora se trataron en todo momento, de labores permanentes, esenciales y fundamentales del Municipio, además los trabajos que realizó se enmarcaron dentro de los servicios que la Municipalidad permanentemente realiza, por lo tanto éstos no pueden ser catalogados de ninguna manera como no habituales. Considerando además que los cometidos que presté bajo el poder de mando de su ex empleadora, fueron GENERALES y COMUNES, desarrollados por períodos extensos de tiempo, circunstancias todas que permiten excluir el carácter de específico de los mismos. En atención a lo anterior S.S., y habiendo determinado que su contratación no se ajustó al ámbito de aplicación del artículo 4° de la Ley N° 18.883, y, que tampoco fue contratado bajo el régimen de planta, contrata o suplente, es que cabe preguntarse entonces cual es el régimen legal aplicable a los servicios prestados a favor de la demandada. La respuesta la encontramos en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, que es del siguiente tenor: *“Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”*. En efecto US., el inciso tercero de la citada norma establece el régimen aplicable al supuesto de encontrarse un trabajador de la Administración del Estado en la situación en que sus labores no estén afectas a un estatuto especial, siendo en dicho caso aplicable la regla general y común, esto es las normas del Código del Trabajo. Conforme lo anterior S.S., el Municipio estuvo facultado para contratar a mi representada bajo las normas del Código del Trabajo, puesto que en este caso resulta aplicable el inciso tercero de la norma ya referida. En atención a que la mandante prestó servicios como trabajador a favor de su ex empleadora dentro del ámbito de lo que se denomina un vínculo de subordinación y dependencia, para una entidad que corresponde a la administración descentralizada del Estado, no encontrándose afecto a ningún estatuto especial que rija su contratación, y, en plena aplicación del inciso tercero artículo 1° del Código del Trabajo, es que corresponde aplicar la regla general establecida en el inciso primero del ya referido artículo del Código del Trabajo, el que señala que la relación entre empleadores y trabajadores se regirán por dicho cuerpo legal. En consecuencia S.S., al disponer la ley que el personal contratado a honorarios no queda sujeto a las disposiciones del Estatuto Administrativo, precisamente porque no son funcionarios. Empero, si los servicios de una persona son contratados a “honorarios”, fuera de los casos autorizados por la ley, no puede invocarse esa misma legalidad quebrantada para asilarse en la imposibilidad de celebrar contratos de trabajo donde la ley no lo permitiría, porque ello importaría contrariar el Principio de Juricidad que debe gobernar los actos de la Administración, en el sentido que



ésta es la primera llamada a respetar el bloque normativo fundamental y el Derecho no puede amparar la desprotección o precariedad, cuando los servicios se prestan bajo subordinación o dependencia. De los antecedentes expuestos se desprende que las labores que ejecutó el trabajador, se desarrollaron bajo subordinación y dependencia, lo cual desestima las alegaciones que posiblemente argumentará la demandada, ya que invocará una contratación a honorarios conforme con el artículo 4° de la ley N° 18.883, porque esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales de la Municipalidad o de cometidos específicos y que las labores se realicen por profesionales, técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, lo que no ocurrió en el caso de marras, ya que las labores que desempeñó, por su naturaleza son habituales del Municipio, lo que se evidencia con la sola constatación de la extensión de las mismas funciones. Por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometido a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que esa normativa establece- planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 4° de la ley N° 18.883, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código de Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones, prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral.

**2. Jurisprudencia aplicable al caso de marras:**

2.1. Jurisprudencia referida a la calificación de la relación laboral: **a)** El asunto en todo caso SS., está zanjado ni más ni menos que por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que en Fallo de Unificación de Jurisprudencia, con fecha 01 de Abril de 2015, en causa Rol N° 11.584-2014, dictaminó categóricamente que: *“En otros términos, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidos al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, una Municipalidad, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece- para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”.* **b)** Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 31160-2016, con fecha 10 de Noviembre de 2016 dictaminó: *“Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 11 de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratados por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a*



honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en este caso, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.884, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.”. c) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 5699-2015, de fecha 19 de Abril de 2016: “Decimoséptimo: Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratados por la Administración del Estado, en la especie una Municipalidad, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidos al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Tal es la correcta doctrina, que, además, ha mantenido esta Corte en el último tiempo, v. gr., Roles N°11.584-14, N°24.388-14 y N°23.647-14 (este último, contra el Servicio de Vivienda y Urbanismo). Por lo tanto, la interpretación que se aviene con las reglas y principios invocados, en lo específico, la contiene la vertida en los fallos que en que se apoya el recurso de unificación de jurisprudencia”. d) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 7091-2015 de fecha 28 de Abril de 2016, dictaminó: “Séptimo: Que, por consiguiente, 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 expresa 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 el motivo anterior, que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las ordenes, condiciones y fines que el empleador establece, 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;”.

2.2. Jurisprudencia referida a la aplicación de la Sanción de Nulidad establecida en el artículo 162



incisos quinto y siguientes del Código del Trabajo. a) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 45842-2016 de fecha 7 de diciembre de 2016, dictaminó: *Décimo quinto: Que las reflexiones anteriores permiten concluir que si la sentencia determina que la relación habida entre las partes es de naturaleza laboral, el trabajador puede reclamar que el empleador no ha efectuado el integro de las cotizaciones previsionales a la época del despido, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que correspondan durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, puesto que la sentencia es declarativa, unido al hecho que, como se señaló, la finalidad de la citada norma es proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social.* b) Fallo rechaza Recurso de Unificación de Jurisprudencia interpuesto por la demandada, Corte Suprema en causa Rol N° 6604-2014 de fecha 31 de diciembre de 2014: *“Undécimo: Que, al contrario de los fallos indicados, la sentencia recurrida en la presente causa, interpretando la normativa contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, decidió que la de la instancia no incurrió en el vicio denunciado, concluyendo que es procedente aplicar al demandado la sanción señalada en esa disposición, al haberse determinado la existencia de la relación laboral entre las partes. Por su parte, en el motivo duodécimo del fallo de la instancia, se asentó que al haberse acreditado la existencia de un contrato de trabajo, la ocurrencia de un despido, y que a la fecha del despido las cotizaciones no estaban declaradas y menos pagadas, era plenamente procedente aplicar al demandado la sanción que consigna el inciso 7° del artículo 162 del estatuto laboral, sin perjuicio de su obligación de pago de las cotizaciones de seguridad social cuyo cobro debe hacerse por la instituciones respectivas.”.* c) Fallo acoge Recurso de Unificación de Jurisprudencia, dicta Sentencia de Reemplazo Corte Suprema, en causa Rol N° 8.318-2014 de fecha 3 de Marzo de 2015: *“Sexto: Que sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, en el caso de autos una relación laboral, se dedujo demanda con el objeto que se declarara además de la injustificación del despido, que este fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido “íntegramente pagadas” a lo cual se accedió. Se constató o declaró su existencia, pero en ningún caso se constituyó, puesto que ésta no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la reconoció, sino desde la fecha que en cada caso se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron. Cosa distinta es que una de ellas se resista a dar cumplimiento a las prestaciones que de esa relación jurídica se desprenden, las que el tribunal especificará en su sentencia, condenando al demandado a su pago; condena que tiene por antecedente el reconocimiento del derecho que le asiste al actor, el cual también ha sido declarado. Se conjugan las acciones declarativas y de condena. De estimarse que se constituye el derecho en la sentencia, nada ha existido con anterioridad y no procedería hacer lugar a la demanda.* d) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 35232-2016, de fecha 10 de Noviembre de 2016 dictaminó lo siguiente: *“4° Que, en consecuencia, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción contemplada en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, independiente de que haya retenido o no de las*



*remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones previsionales y de salud, pues el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera se configura, según se aprecia de su tenor, por el no entero de las referidas cotizaciones en los órganos respectivos en tiempo y forma; razón por la que, verificado, el trabajador puede reclamar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones de orden laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas”.*

3.- Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos:

Así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral. En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento. En este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad. No obstante, las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales. El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”. En otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y



los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral. 4. Teoría de los Actos Propios en materia laboral. Cabe advertir SS. que, como posiblemente propondrá la demandada, en razón de aplicar la Teoría de los Actos Propios en contra de mi representada como manifestación del Principio general de Buena Fe, es necesario tener en consideración inciso 2° del artículo 5° del Código Laboral: “*Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo*”. En efecto, la calificación de laboralidad de un contrato es un derecho irrenunciable por excelencia. Si se cumplen los requisitos para que una vinculación sea considerada como laboral, esa calificación debe preferirse siempre, cualquiera que sea la denominación que le hayan asignado las partes, justamente porque está involucrado un derecho indisponible. (SIERRA, Alfredo. “La Teoría de los Actos Propios en el Ámbito Laboral”. En: Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de Los Andes N° 18, 2010, pp. 141 y ss.). Lo contrario, supondría aceptar que el Derecho tolera que un acuerdo de voluntades viole o infrinja la ley. En este sentido, no resulta procedente aplicar dicha teoría para el caso de marras, toda vez que operaría contra el trabajador la circunstancia de que hubiera consentido en la contratación a honorarios, sin protesta alguna durante toda la prestación de servicios. Esta aseveración es incorrecta en varios sentidos, así también lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia al sostener que “dicha aseveración importa contrariar el principio de la primacía de la realidad, cuya manifestación más relevante es la de hacer que prevalezca lo que sucede en el terreno de los hechos, por sobre aquello que indiquen los documentos; es decir, actúa como un criterio de apreciación de la prueba, en la medida que permite desvirtuar el contenido instrumental, haciéndole perder toda la significación y valía; seguidamente, porque comporta desconocer tanto la frecuencia con la que se celebra este tipo de contratos en relación que, tras su escrutinio, son de índole laboral; y finalmente, porque significa olvidar proverbial asimetría de las partes contratantes en esta clase de asuntos, hasta llegar a la resignación de la libertad de una de ella, para mantener su fuente de ingresos” . Corte de Apelaciones de Santiago, 08.01.2014, Rol N° 1.205-2013. Así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.833, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral. En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento. En este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden



establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad. No obstante las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece, dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales. El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que *“los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”*. En otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral. En efecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en un reciente Fallo de Unificación de Jurisprudencia dictaminó categóricamente que: *“los principios tradicionales del derecho privado no son aplicables de modo absoluto en el campo del derecho laboral, desde que intervienen principios proteccionistas a favor del operario, entre ellos, la irrenunciabilidad de los derechos, como principio de carácter general, que impide que el trabajador por la vía del acuerdo renuncie a aquello que le beneficia, porque eso haría ineficaz el Derecho Laboral”*. Corte Suprema, 04.08.2015, Rol N° 24.091- 2014. **III. PETICIONES CONCRETAS.** 1.- Existencia de relación laboral. En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicito se declare que entre la demandada y mi representada existió relación laboral entre el día 15 de octubre de 2013, hasta el 31 de marzo de 2021, 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. En virtud de lo expuesto solicito a S.S. se declare la continuidad de los servicios prestados por la mandante a favor de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos desde el 15 de octubre de 2013, hasta el 31 de marzo de 2021. 3. Indemnizaciones adeudadas. Con motivo del despido injustificado del que fue víctima mi representada, la demandada



adeuda los siguientes conceptos que se señalan: a. En virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$ 675.807.- pesos. b. En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 7 años por \$4.730.649.- pesos. c. 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 Con motivo del de

spido injustificado del que fue víctima mi representada, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan: \$2.365.324.- pesos. 4. Feriado legal y proporcional. Por estos conceptos la demandada le adeuda a mi mandante la siguiente partida correspondiente a los feriados del periodo 15 de octubre de 2013, hasta el 31 de marzo de 2021. 5.-Otras prestaciones. A las sumas por indemnizaciones, sus recargos y feriado legal detalladas precedentemente, cabe agregar las que provienen de: A. Cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo que duró la relación laboral, según liquidación que practique el Tribunal, desde 15 de octubre de 2013, hasta el 31 de marzo de 2021. B. 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. POR TANTO, del mérito de lo expuesto, normas legales citadas y lo dispuesto en los artículos 162, 168, 446, siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, pide tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General por Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas en contra de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, ya individualizada, a efectos de que S.S. declare la relación laboral, la continuidad de ésta, la nulidad del despido, que mi representada fue víctima de despido injustificado, y que, por ende, se le adeudan las prestaciones indicadas precedentemente, condenando a la demandada a que pague las sumas señalas en el cuerpo de este escrito, todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley corresponda, con las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, comparece el demandado contestando la demanda, dentro de plazo, representado para ello por don RODRIGO ARTURO JARA LARA, Abogado en representación en conformidad a mandato judicial, de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS ALAMOS, quien legalmente habilitado viene en contestar la demanda de autos solicitando desde ya el rechazo de la misma en todas sus partes con costas en razón de los siguientes argumentos. No es efectivo que la demandante haya prestado servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 15 de octubre de 2013, hasta su despido el 31 de marzo de 2021 a favor de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos. Que la relación que vinculó a la demandante con la municipalidad se desarrolló a través de contratos de prestaciones de servicio: a.- De fecha 3 de octubre de 2018 hasta 31 de diciembre de 2018 en que se le contrató como trabajadora social para la continuidad de los servicios OPD Adulto Mayor entre Octubre y diciembre de 2018. Se le contrató para un cometido específico señalado. b.- De fecha 24 de diciembre de 2018 hasta 10 de febrero de 2019 en que se le contrató como monitora comunitaria de convenio subsistema de seguridades y oportunidades “acompañamiento a la trayectoria-programa EJE/MUNICIPAL” Modelo de intervención a los usuarios de 65 años y más. Se le contrató para un



cometido específico señalado. El 17 de enero de 2019, se celebra con ella como trabajadora social del programa adultos mayores. Este tuvo vigencia entre 2 de enero y 31 de marzo de 2019. Se le contrató para un cometido específico señalado. El 5 de marzo de 2019, se celebra con ella dos contratos: 1.- como monitoria comunitaria acompañamiento psicosocial desde el 1 de marzo al 30 de junio de 2019, y 2.- como monitoria comunitaria acompañamiento psicosocial y acompañamiento socio-laboral desde el 1 de julio de 2019 al 29 de febrero de 2020. Se le contrató para un cometido específico señalado. Finalmente el 24 de marzo de 2020, se celebra contrato de prestación de servicios con ella como monitoria comunitaria acompañamiento psicosocial y acompañamiento socio-laboral desde el 1 de abril de 2020 al 31 de marzo de 2021. Se le contrató para un cometido específico señalado. Como se puede vislumbrar son contratos de prestaciones de servicios con cometidos específicos, los cuales son desarrollados en razón de programas que la Municipalidad celebra con entidades públicas, por lo cual su vigencia guarda directa relación con la permanencia de los mismos. Es necesario además hacer presente que el primer contrato data de 3 de octubre de 2018 y no desde la fecha que indica la demandante. Que en los contratos no existe el vínculo de subordinación y dependencia, de hecho en ellos se indica expresamente que las labores se desarrollan de acuerdo a la experticia, y sin horario. En ninguno de los casos había contratos de trabajo, lo que en todo caso el municipio no puede celebrar, por no permitirlo el estatuto administrativo. Que no es efectivo que hubiere realizado otras funciones que no eran propias de su cargo. Que como se explicaba son cometidos específicos y relacionados con programas por lo cual evidentemente accidentales. De hecho existieron varios contratos que se superponen lo que demuestra que no se trataba de contrato de trabajo, ya que no pueden coexistir dos contratos de trabajo en los términos que lo expone la demandante, pero en cada cometido se le realizaba un encargo distinto. No tenía jornada de trabajo, no está establecido en el contrato y la demandante ni siquiera menciona en su demanda la supuesta jornada. No había subordinación si lineamientos en orden a la naturaleza de lo que se solicitaba por el gobierno para el programa respectivo, pero en la forma que se realizaba la municipalidad no tenía injerencia. Por lo cual no existía el “deber de obediencia”. No existe infracción a la legislación aplicable, pues era derechamente un Contrato de Honorarios, lo que era en el papel y en la realidad. Que como se ha expuesto anteriormente, no es efectivo que las prestaciones de servicios se hubieran extendido 7 años, 5 meses y 16 días, de hecho eran contratos desde octubre de 2018, no existiendo en el último solución de continuidad. Que la demandante desconoce la normativa del caso, porque las categorías de contratos no son “planta; contrata; suplente” sino que “planta, contrata y honorarios. Por lo cual de acuerdo al estatuto administrativo si existe esta forma de contratación la cual además es reconocida por Contraloría General de la República. Lo que no se encuentra reconocido es el contrato de trabajo que la demandante reclama. En este sentido reproduce los artículos pertinentes, artículo 2° y 4° de la ley N° 18.695. Que no se expresa en este sentido adecuadamente las formas de contratación del estatuto administrativo de funcionarios municipales ley 18883, siendo plenamente válida la contratación a honorarios. Que si bien la demandante prestó servicios como “Monitoria Comunitaria”, “Trabajadora Social” en la Oficina del Adulto Mayor, no es efectivo que se encuentra inserto dentro de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, ya



que dichas oficinas corresponden a programas no dependientes del municipio sino que del Gobierno central, lo cual se celebra a través de programas. Por ello nunca estuvo inserta en funciones propias del municipio sino que en funciones propias del gobierno central, las cuales son desarrolladas territorialmente a través de programas por el municipio. No realizó otras funciones que no eran propias de su cargo, ni se fueron ampliando. Las labores prestadas por la demandante eran no habituales de la Municipalidad, porque corresponden a programas como se ha venido explicando. Que las labores prestadas eran cometidos específicos, se puede observar de los contratos y la superposición de los mismos, eran transitorios y temporales. Que las labores prestadas son dentro del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, no siendo aplicable en este caso las normas del Código del Trabajo y laborales. Que el día 31 de marzo del año 2021, la Municipalidad de Los Álamos le aviso a la demandante que se terminaba su contrato de prestación de servicios, el aviso ni siquiera era necesario, por tratarse de prestación de servicios, pero se le realizó por deferencia. Por ello no es necesario indicar razones ni causales, aunque en estricto rigor es termino de plazo, pero dichas exigencias son para aquellos trabajadores regulados por el código del trabajo y como el propio demandante lo dijo las normas del código del trabajo “Estas normas no se aplicarán a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial”. Por estas mismas razones no son procedentes las indemnizaciones, razonamiento que el mismo demandante ha efectuado al no incluir dentro de la Ley 18883 al Contrato de Trabajo, lo que es así porque no es posible contratar por esa vía. Que se trataba de contratos de prestaciones de servicios, conforme son encargados por los programas, bajo ese requerimiento se contratan por con prestaciones de servicios a quienes cumplan los requisitos respectivos para desarrollar la función requerida. En este sentido no tiene ningún sentido lo que indica la demandante en orden a la discusión de la prestación ya que se trata de requerimientos de programas de gobierno. Que las funciones respectivas no son habituales del municipio sino que de oficinas gubernamentales, las cuales requieren a los municipios su ejecución, proviniendo los fondos del estado. Se trata de prestaciones de servicios sujetos al derecho civil. Que la demandante indica “mandante prestó servicios a favor de la Municipalidad de Los Álamos durante 57 años, 5 meses y 16 días, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo.” No es efectivo que haya estado 57 años ni 7 años conforme a lo ya respondido y es sujeto a prestación de servicios sin jornada de trabajo. Se trata de contratos de prestaciones de servicio individuales, para cometidos específicos, inferiores a 3 años en total, algunos superpuestos y sin continuidad entre todos. Que nuevamente se reitera que las labores son ejecutadas conforme a convenios con estamentos gubernamentales no correspondiendo a funciones propias del municipio. No existió deber de obediencia solo lineamientos necesarios para la necesidad del ente gubernamental, pero las labores eran desarrolladas conforme a la experticia. En todo caso siempre en todo contrato, incluso los de honorarios se dan la existencia de ciertas instrucciones o lineamientos e incluso jornadas, lo que no transforma a un contrato de prestación de servicios a contrato de trabajo. En autos Rol O-8117-2019 DEL Primer Juzgado De Letras del Trabajo de Santiago se ha resuelto: *“Que, de los hechos establecidos precedentemente, y conforme lo señalado en el considerando quinto de la presente sentencia, es posible concluir por esta Juez, que en virtud de cada uno de los distintos*



*contratos celebrados por las partes, que las labores para las cuales fue contratado el demandante en cada periodo, se enmarcan dentro lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, pues conforme el expreso tenor de los contratos celebrados entre las partes, ya citadas es posible establecer que las contrataciones tenían por objeto un cometido específico, para una unidad específica de la municipalidad, esto es, el "Programa de Mejoramiento de Entornos, Vivienda y Condominios Sociales", en efecto conforme fue acreditado las laborales encomendadas constituyen las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, en este sentido al contrario de lo que sostiene el demandante, es posible establecer que las mismas son aquellas establecidas en los informes de gestión incorporados que se relacionan íntimamente con la función descrita en el contrato, conclusión que se ve corroborada con los testigos del demandante quienes están contestes en indicar que el demandante siempre presto servicios para el programa para el que fue contratado, y con laborales asociadas al mismo. Que, en este punto pareciera necesario también establecer que las labores asociadas al cometido para los que fue contratado el demandante, en caso alguno, pueden considerarse como genéricas, pues la especificidad supone una determinación y delimitación, presupuesto que se ve satisfecho con lo señalado en el contrato, e informes de gestión, todos los que dan cuenta de las labores realizadas respecto a programas de protección al patrimonio familiar, y otras afines, sin que tampoco se haya señalado por los testigos del actor, antecedentes que permitan desvirtuar lo concluido, pues todo lo contrario ya que corroboran que el demandante, en los periodos que trabajo junto con los testigos, se desempeñó para el cargo en el que fue contratado y dentro de las funciones asociadas a su cargo, en el marco de los programas de Que, así las cosas, es posible concluir que la contratación del actor se ajustó a lo dispuesto en el artículo 4 ya citado, y teniendo presente que conforme ha señalado la Jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, "tal calificación no implica, en ningún caso, desconocer la facultad de la administración para contratar bajo el régimen de honorarios que consulta el artículo 4° de la Ley N° 18.883, esto es, cuando necesite de profesionales o técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias y que deban realizar labores accidentales, no habituales, o se trate de la prestación de servicios para cometidos específicos; razón por la que no se presenta algún problema de colisión entre las normas del citado código y del estatuto funcionario aludido, sino sólo de determinación de los presupuestos de procedencia normativa que subyacen en cada caso, para discernir qué regla es pertinente, y lo será aquella que se erige en el mencionado artículo 4°, siempre que el contrato a honorarios sea manifestación de un mecanismo de prestación de servicios, a través del cual la administración municipal, pueda 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 habituales"; es posible concluir que en la especie resulta pertinente lo dispuesto en el ya tantas veces citado, artículo 4, y por lo tanto, las reglas que resultan aplicables a la contratación de la actora son las del derecho común, y no las del derecho laboral. Que, lo decidido de manera precedente no obsta a que los servicios ejecutados por el demandante para la Municipalidad, se hayan llevado a cabo con obligaciones de asistencia, y sujeto a la dependencia e instrucciones de jefaturas, como también el pago*



CXXVWXTEPF

de un honorario, pues las referidas condiciones igualmente pueden pactarse para el cumplimiento de un contrato a honorarios, que como ya se dijo el artículo 4° de la Ley N° 18.883 prevé como modalidad de prestación de servicios en la Administración del Estado para la ejecución de cometidos específicos, ellas mal podrían haber configurado una relación laboral sometida al Código del Trabajo, elementos valga señalar que en la mayoría de las veces están presentes en las vinculaciones bajo el alero del artículo 4 del estatuto ya citado, como en el caso de autos, pues emanan de las propias cláusulas establecidas en los contratos celebrados entre las partes de este juicio, estableciéndose en ellos el horario en que debían cumplirse las labores, los controles y supervisiones a los que estaban afectos, y que en los hechos no han sido controvertidos en juicio, y que como se dijo solo serían relevantes en el evento de estimarse que la contratación de la actora no se cumplieron los requisitos establecidos en la ley, presupuesto que no concurre en la especie.” Así también se ha resuelto en autos O-256-2020 del Juzgado del Trabajo de San Miguel, que sobre el punto refiere: “Décimo cuarto: Que aun cuando los servicios ejecutados por la actora se hayan llevado a cabo con obligaciones de asistencia, cumplimiento de horario y sujetos a la dependencia e instrucciones de jefaturas, ello no hace aplicable a su respecto la citada regla del artículo 7 del Código del Trabajo pues dichas condiciones pueden perfectamente pactarse o aplicarse en un contrato remunerado a honorarios, situación que es más asimilable al arrendamiento de servicios regidos por el derecho común antes que al contrato de trabajo propio del estatuto laboral, cuestiones que en todo caso les debe ser exigibles a los organismos de la administración del estado con ocasión de sus obligaciones legales y constitucionales en relación al manejo de fondos fiscales. Que a mayor abundamiento, lo anteriormente concluido se ve refrendado por las boletas de honorarios extendidas por la actora desde mayo de 2017 a octubre de 2019 en las cuales se alude expresamente a servicios por atención profesional en los programas detallados previamente, documento en el cual se indica como giro el de otras actividades de servicios personales N.C.P. "trabajo social" en las cuales se descuenta el 10% de impuesto a la renta por cada prestación de servicios. Que, en consecuencia, no resultando posible encuadrar la situación fáctica planteada por la demandante dentro del marco de una relación laboral, en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, ni hacer efectivo a su respecto derechos o beneficios contemplados por este cuerpo legal, se rechazará la demanda intentada, como se dirá en lo resolutive”. No es efectivo que existiera una jornada de trabajo, no fue pactada y no era obligatoria para la demandante. Las labores eran efectuadas tanto dentro del municipio como fuera del mismo. En todo caso los antecedentes, archivos y carpetas se encuentran dentro del municipio por lo cual debe acudir a retirarlos, pero como ella misma lo expresa las labores las efectuaba como monitora asistiendo a grupos de adultos mayores. Es decir fuera del municipio. Que los días denominados administrativos son permitidos por Contraloría general de la república dentro de sus dictámenes. Su retribución era honorario y llenaba un certificado de prestaciones de servicios durante el mes, otorgaba la boleta de honorarios, y se le pagaba los honorarios a fin de mes, en época distinta que los planta y contrata. Conforme a la Ley 18883 no existe el contrato del trabajo en las municipalidades, este era contrato de honorarios. No es efectivo el honorario que indica la demandante, en cada contrato tuvo distintos montos, dependiendo del programa y lo que se le encargaba.



Que en cuanto a la nulidad del despido no es procedente porque es Contrato de prestación de servicios. Pero aparte de ello es necesario establecer que en el mes de mayo de cada año, al momento de realizarse la declaración de impuesto a la renta, les son descontadas las cotizaciones previsionales, por lo cual estas se encuentran absolutamente pagadas. En cuanto a las aseveraciones jurídicas, doctrinarias y fácticas que realiza, esta parte no las comparte, pero ya han sido controvertidas a lo largo del escrito. Solo hacer presente que todo el estatuto jurídico es de un contrato de honorarios, y que las funciones no son permanentes del municipio. Que la jurisprudencia acompañada no es actualizada. En cuanto a las prestaciones reclamadas: a.- Que no corresponde el aviso previo por ser honorario. b. Que no corresponde la indemnización por años de servicios por ser honorario (aparte no estuvo 7 años). c. Que no corresponde el recargo del 50% de las indemnizaciones por ser honorario. d.- Que no corresponde el Feriado legal y proporcional ser honorario. Aparte sólo se pueden cobrar dos periodos de feriados, los demás están prescritos No corresponden las cotizaciones por ser honorarios, y además están pagadas en la liquidación de impuesto a la renta. Respecto a la ley bustos, no corresponde por ser honorario y además la jurisprudencia ha sido clara que en estos casos no corresponde, ya que los contratos provenientes de la administración del estado, dentro del cual se incluyen las municipalidades, gozan de una presunción de legalidad, ya que son celebrados bajo el amparo de su estatuto, no existiendo en ellos una simulación o fraude. En efecto la excelentísima Corte Suprema, en autos 1409-2020, por sentencia de fecha 24 de febrero de 2021, ha resuelto: *“Quinto: Que, en efecto, esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, como sucede, a vía ejemplar, con las sentencias dictadas en los autos ingreso números 8.318 14, 9.690 15, 76.274 16, 191 17, de 2 de junio de 2015, 24 de marzo de 2016, 20 de diciembre de 2016, y de 25 de abril de 2017, respectivamente, señalando que si bien es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, la regla general en esta materia es la procedencia de la sanción de la nulidad del despido en el caso de constatarse el hecho de no encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral reconocida por el fallo de base. Sin embargo, dicha conclusión varía cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575 , pues, a juicio de esta Corte, en tales casos, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios la existencia de una relación laboral, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Por otro lado, la aplicación en estos casos , de la sanción referida, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso*



puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la 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. Sexto: Que, por lo razonado, 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...” En efecto la excelentísima Corte Suprema, en autos 4867-2019, por sentencia de fecha 2 de marzo de 2020, ha resuelto: “Séptimo: Que esta Corte, mediante diversas sentencias, como sucede, a vía ejemplar, con aquellas dictadas en los autos ingreso números 8.318 14, 9.690 15, 76.274 16, 191 17, de 2 de junio de 2015, 24 de marzo de 2016, 20 de diciembre de 2016, y de 25 de abril de 2017, respectivamente, ha sostenido la procedencia de la sanción de nulidad del despido cuando es la sentencia del grado la que reconoce la existencia de la relación laboral, atendida la evidente naturaleza declarativa de dicho pronunciamiento; y, además, que “la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta se presume por todos conocida, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° del Código Civil, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a que el empleador debe hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos y al no cumplir con esta exigencia se hace acreedor de la sanción establecida en el artículo 162, incisos 5°, 6° y 7°, del Código del Trabajo”. De este modo, y considerando que el fallo sólo constata una situación preexistente, debe entenderse que la obligación de enterar las cotizaciones previsionales se encuentra vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, esto es, desde la data en que las partes iniciaron realmente la relación laboral. Octavo: Que, sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido. Noveno: Que, en otra línea argumentativa, 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 ejecutoriado firme, 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. Décimo: Que, por lo razonado, 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.” Que la Corte de Apelaciones de San Miguel, en autos 449-2020, por sentencia de fecha 3 de febrero de 2021, ha resuelto: “Décimo quinto: Que, en este sentido, entonces no es posible se haya producido la infracción de ley reclamada, más aún cuando tampoco, y como lo indica la sentenciadora,



con otros argumentos diversos a los expresados precedentemente, reproduciendo la reiterada unificación de jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema, en el sentido que la sanción se desnaturaliza ya que "los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la 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,....." "por cuanto 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." CS. Rol 3.679 2018., no es posible se pueda concluir que se ha producido la infracción denunciada por el recurrente." Finalmente es necesario indicar que en la parte petitoria debía indicar los aspectos reclamados, no bastando con indicar que se circunscribe al cuerpo del escrito, siendo un defecto formal de la misma, al carecer de peticiones concretas. Por tanto, del mérito de lo expuesto, normas legales citadas y lo dispuesto en los artículos 452, siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, de la ley 18.883; ruego tener por contestada la demanda de Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas, se sirva admitir a tramitación, y en definitiva se rechace la demanda negando la existencia de una relación laboral, y en consecuencia se deseche, la nulidad del despido, la demanda de despido injustificado, y el cobro de prestaciones que reclama adeudadas, con costas. En subsidio para el evento que declarara la existencia de la relación laboral, solicitamos que se deseche la aplicación de la sanción de la nulidad del despido por los argumentos que hemos expuesto, tanto de la jurisprudencia como del hecho que año a año se le realiza el descuento respectivo en la declaración de impuesto a la renta, y que asimismo se niegue lugar a la solicitud de feriado por más de dos años, por encontrarse prescritos los restantes, considerando su contratación desde el 3 de octubre de 2018, (para efectos del cálculo respectivo) solicitando que no se condene en costas por no ser completamente vencidos. Por todo lo anterior, pide se tenga por contestada la demanda en todas sus partes, solicitando su rechazo, con las costas respectivas.

**TERCERO:** Que, con fecha 30 de julio de 2021 se celebró audiencia a preparatoria en la causa, con la presencia de los apoderados de ambas partes. Oportunidad en que el Tribunal procedió a efectuar la relación de la demanda y su contestación. Luego de ello se dio traslado respecto de la excepción perentoria de prescripción opuesta, hecho ello, luego de evacuada las mismas, se difirió su resolución para la sentencia definitiva. A continuación se hizo el llamado a conciliación, el que fracasó. Por lo que continuando con la audiencia preparatoria se procedió a dar cuenta por el tribunal que por el tenor de las alegaciones de ambas partes no resultaba posible determinar hechos o puntos no controvertidos; para luego proceder a establecerse los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, que fueron los siguientes: **I.- Determinar la existencia de una relación contractual entre la parte demandante y**



demandada. En su caso, naturaleza de dicho vínculo contractual y fecha de inicio y término de la misma; 2.- Efectividad, en su caso, de que al momento del término de la relación laboral se cumplió con todas las exigencias o requisitos legales para el término de la misma. 3.- Efectividad de adeudarse las prestaciones e indemnizaciones reclamadas. En su caso, determinación del monto y composición de las mismas. 4.- Para el evento de establecerse una vinculación de carácter laboral, efectividad de haber cumplido la demandada con sus obligaciones de pago de cotizaciones previsionales respecto de la demandante; 5.- Efectividad de concurrir en la especie los supuestos de hecho que configurarían la excepción de prescripción alegada por la demandada. En relación a los que se ofreció la prueba de las partes. Finalmente se citó a las partes a la audiencia de juicio respectiva.

**CUARTO:** Que la audiencia de juicio se llevó a efecto con la asistencia de los abogados de ambas partes, los días 6 de septiembre y 15 de octubre, ambos de 2021. Oportunidad en que se incorporó la prueba de ambos litigantes.

En cuanto a la prueba de la demandante, para acreditar sus dichos, ofreció e introdujo en juicio los siguientes elementos probatorios:

**I.- Prueba documental:**

1.- Contrato suscrito entre la demandante y la I. Municipalidad de Los Álamos con fecha 24 de diciembre de 2018.

2. Contrato suscrito entre la demandante y la I. Municipalidad de Los Álamos con fecha 5 de marzo de 2019.

3. Decreto Alcaldicio N° 17638/2020, de fecha 24 de marzo de 2020, junto a Contrato suscrito entre la demandante y la I. Municipalidad de Los Álamos con fecha 24 de marzo de 2020.

4. Certificado de Antigüedad de la demandante de autos de fecha 6 de enero de 2021, suscrito y firmado por doña Ximena Natalia Cuevas Campos, Coordinadora de la Oficina de Adulto Mayor de la I. Municipalidad de Los Álamos.

5. Evaluación de desempeño de la demandante de autos, realizada por Doña Ximena Cuevas Campos, con fecha 8 de septiembre de 2020.

6. Memorándum N° 58/2020, emitido y firmado por José Fernández Retamal; Director de DIDECO, con fecha 23 de junio de 2020.

7. Carta de No Renovación de Contrato, de fecha 30 de marzo de 2021, suscrita y firmada por Pablo Cea Aguilera, Alcalde Suplente de la I. Municipalidad de Los Álamos, y que fuera enviada a la demandante de autos.

8. Correo electrónico enviado a la demandante de autos y otros por doña Paola Fernández, con fecha 15 de marzo de 2021.

9. Certificado de cotizaciones previsionales de la demandante de autos, emitido por Fonasa, con fecha 30 de abril de 2021, correspondiente al periodo de abril de 2019 a abril de 2021.

10. Certificado de cotizaciones previsionales de la demandante de autos, emitido por AFP Modelo, con fecha 3 de mayo de 2021, de los periodos de mayo de 2019 a mayo de 2021.



11. Dos Fotografías de Diplomas entregados a la demandante por cursar capacitaciones en representación de la demandada.

12. Boletas de honorarios electrónicas, emitidas por la demandante, con cargo a la demandada, correspondiente a los números 3, 4 y 6, todas del año 2013.

13. Boletas de honorarios electrónicas, emitidas por la demandante, con cargo a la demandada, correspondiente a los números 7 a 10, 12 a 18, todas del año 2014. 14. Boletas de honorarios electrónicas, emitidas por la demandante, con cargo a la demandada, correspondiente a los números 19, 20, 23, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 38 y 39 emitidas en el año 2015.

15. Boletas de honorarios electrónicas, emitidas por la demandante, con cargo a la demandada, correspondiente a los números 43 a 49, 52, 54, 56 y 57, todas del año 2016.

16. Boletas de honorarios electrónicas, emitidas por la demandante, con cargo a la demandada, correspondiente a los números 58 a 62, 65, 66, 69, 70, 73, 74, 77, todas del año 2017.

17. Boletas de honorarios electrónicas, emitidas por la demandante, con cargo a la demandada, correspondiente a los números 78 a 86, todas del año 2018.

18. Boletas de honorarios electrónicas, emitidas por la demandante, con cargo a la demandada, correspondiente a los números 89, 92, 94 a 102, 104, todas del año 2019.

19. Boletas de honorarios electrónicas, emitidas por la demandante, con cargo a la demandada, correspondiente al número 105 a 115, todas del año 2020.

20. Boletas de honorarios electrónicas, emitidas por la demandante, con cargo a la demandada, correspondiente al número 116 a 118, todas del año 2021.

21. Fotografía de la Credencial institucional de la demandante de autos, emitida y entregada por la demandada.

22. Veinte fotografías de la demandante ejerciendo, en representación de la I. Municipalidad de Los Álamos, las funciones por las cuales fuera contratada por la demandada.

## **II.- Confesional:**

Declaración del absolvente don PABLO CEA AGUILERA, alcalde subrogante, administrador Municipal. Quien legalmente examinado refiere que lleva trabajando desde noviembre de 2020. Trabajando desde el 2020, noviembre como administrador municipal, antes fue concejal de la municipalidad. Cuando el ingresó ya existía programa u oficina del adulto mayor. No conoce personalmente a doña Andrea. Si sabe que existen monitoras en el programa de adulto mayor. Prestan acompañamiento sicosocial de los adultos mayores. Reconoce que ellos administran los recursos, pero son recursos externos. Reconoce que las boleta se emiten a la municipalidad. Por lo que sabe no existen jornadas de trabajo para ello, en cuanto a las monitores. No maneja antecedentes de los contratos. Pero quizás pueden están referencias a la jornada de trabajo. En cuanto a registro de Asistencia no hay un sistema de control. Si existe un sistema de control de asistencia en la municipalidad, si reconoce que por un tema DE CONTROL Y FISCLIZACIÓND E SIUS actividades sí firman o registran asistencia. Deben usar para esos efectos un reloj control, no sabe desde cuándo, pero cuando llegó como administrador municipal, ya estaba ese reloj control.



### III.- Testimonial:

1.- XIMENA NATALIA CUEVAS CAMPOS. Quien legalmente interrogada refiere que: *“La demandantes es Andrea Henríquez Henríquez. La conoce porque fue corrodinadora o encargada del programa de adulto mayor en la municipalidad de Los Álamos por 8 años, y Andrea también trabajaba allí. Ella trabajo hasta este año, porque se cambió de trabajo a inicios de este 2021. Esta oficina ya estaba funcionando cuando la testigo llegó. Doña Andrea era monitoria del programa vinculo, que es parte de la oficina de adulto mayor. Es un trabajo de ayuda en domicilio de los adultos mayores y también con cursos y trabajos en grupos para los adultos mayores, también apoyarlos en los programas que debían postular los adultos mayores. Esta oficina de adulto mayor es parte del departamento de desarrollo comunitario. Este trabajo de apoyo de adultos mayores doña Andrea, ella puede hablar desde que entró a trabajar, desde agosto de 2013, sabe que antes empezó desde año 2012 y desde allí doña Andrea trabajaba, siempre estuvo a cargo en esa función, porque tiene especialización en el área de adultos mayores. Aclara que la DIDECO es un departamento de la municipalidad, del áreas social, que entrega ayudas y servicios y que van en pos de mejorar estado de las personas de la comunidad. El director de la dideco es el encargado del área, el jefe directo de ellos. Es quien solicita información, actividades a realizar y ellos deben dar reportes a dicho director. La jefatura de doña Andrea, sería el directo de desarrollo comunitario, porque en la oficina de adulto mayor hay una encargada, pero el jefe es el director de dideco. Ella como encargada coordina aspectos administrativos y coordinación dentro de la oficina. Pero Andrea era la encargada de la ejecución del programa respectivo. El trabajo dentro de la oficina de adulto mayor en esa época eran 3 funcionarios, para una población objetivo de 4 mil adultos mayores. Era un sistema de trabajo colaborativo, doña Andrea siempre fue evaluada de forma óptima, de hecho durante el año 20219 se le reconoce como mejor programa de la región para adultos mayores, cumplió su función de forma destacada. La forma en que dideco daba instrucciones podía ser de forma verbal, directamente o vía correo electrónico. Explica que constantemente hay solicitudes extras desde dideco. Ella hacia evaluaciones a doña Andrea, por directrices del programa debía hacerse cada 4 meses. Explica que deben cargar información en plataforma on line, emitir informes de avances, informes de actividades realizadas y a realizar. Explica que estos programas tiene plazos de ejecución que debían cumplirse para su adecuada renovación. Doña Andrea trabajaba de lunes a viernes, pero también a veces se les solicitaba comparecer los sábados, para actividades extra, fuera de contrato, pero que requería la municipalidad y/o dideco. Aclara que estas funciones muchas veces eran fuera del contrato, porque explica que el contrato era por un programa o convenio específico, pero a veces se les requería otras cosas, como reemplazos a trabajadores de otros programas que también eran de dideco, pero que no tenían nada que ver en el programa de adulto mayor, por ausencias o licencias médicas. la jornada principalmente era el que tenía el municipio, de 8:00 u 8:30, hasta las 18 horas. Como los trabajos eran en terreno tb, muchas veces se pasaban de ese horario. Con losa adultos mayores eso ocurría muchas veces por las características de los adultos mayores. Principalmente se revisaba cumplimiento de jornada por reloj control, que era común para todos en el municipio, también había un libro de asistencia, de la oficina de adulto mayor y también por informes de gestión, también*



requeridos para cursar los pagos. El libro de asistencia era de varios años, como muchas veces los funcionarios debían estar en terreno, eso era del 2015 aproximadamente. Tb desde 2019 se les solicitó empezar a marcar en reloj control, obligatoriamente. Esto fue una exigencia desde administración municipal, del departamento de control. Debía marcarse entrada y salida. Tb debían indicar a donde iban a salir, cuando tiempo iban a estar. Si no lo hacía, podía haber amonestaciones, muchas veces verbales, e incluso en algunos casos podían ser por escrito. Incluso iban a pasearse por las oficina para asegurarse que ellos estuvieran en las oficinas trabajando, era incomodo, porque ellos tenían que ir a terreno, era mucho trabajo de terreno, ellos incluso fijaron una pizarra y allí registraban donde estaban para poder responder las exigencias del departamento de administración y control. En general era el trabajo en la oficina de la municipalidad, pero muchas veces tenían que ir a otras oficinas a reemplazar a otras oficinas o programas, incluso fuera de la comuna, como en sector de cerro alto. Además del sueldo, no había otros pagos, si tenían 6 días administrativos. En esos casos se solicitaban a través de una solicitud de permiso administrativo, que visaba ella primero, después pasaba al dideco y al administrador municipal. Ellos podrían negarla. Ella como jefatura le daba instrucciones a doña Andrea de forma prácticamente diaria. Tb como había mucho trabajo de terreno, se definió también una reunión mensual y los días lunes se coordinaba el trabajo de la semana. Contra interrogación. Parentesco no tiene con doña Andrea, tampoco había otro vinculo, salvo estudiar en la misma casa de estudio y afinidades por la cerrera profesional que compartían. Trabajaba programa vínculo, eran fondos por convenio del ministerio de desarrollo social y ejecuta la municipalidad. Los objetivos se fijan por convenio, que viene del ministerio del desarrollo social. La ejecución y todo lo relativo a contratación lo veía la municipalidad. Los fondos vienen del ministerio de desarrollo social. Doña Andrea también trabajó en otros programas. Siempre había periodos breves, no más allá de 1 mes o 2 meses, mientras se firmaban los proyectos, o por renovación de convenios. No recuerda bien, pero en enero, febrero y marzo de 2018 hubo un retardo por problemas presupuestarios. En diciembre de 2017 se puso término a la ejecución de ese convenio, quedando a la espera de la suscripción del otro contrato. Reconoce que el contrato tenía fecha de expiración, como todos quienes trabajan en dideco. Era necesario firmar el reloj control se les dio esa instrucción, desde la administración municipal. Durante ese periodo de 2018 no recibió pagos, pero como estaban terminando los convenios, igual tuvo que subir información a la plataforma, eso lo había desde la casa en todo caso, pero siguió haciendo trabajo de ese programa, también asistir a capacitaciones dispuestos por SENAMA, en preparación de ejecución nuevo convenio”.

2.- CLAUDIO SAN MARTIN. Quien presta declaración en los términos siguientes: “Sabe que la demandante es Andrea, la conoció en los álamos, ella trabajo en programa vinculo, era coordinadora del programa vinculo, el llego a trabajar en programa de SENAMA, en la misma oficina, trabajó en el 2015-2016. Ella tenía que realizar actividades con los adultos mayores, apoyo a ellos, visitas domiciliarias, gestiones de postulaciones de proyectos. Por lo que sabe ellas había llegado a trabajar cuando empezó el programas, como 2 o 3 años antes. Ella era contratada a honorario, pero igual tenia horario, de lunes a viernes. Tenían que coordinarse para que siempre hubiera alguien en la



*oficina. Que él sepa no recuerda sistema de control de asistencia. Ella no tenía otra jefatura en la oficina del adulto mayor cuando él estuvo ahí. Ella trabajó en programa vínculo. Sabe que ella era contratada por lo que sabe SENAMA. Sabe que si no está senama no hay convenio”.*

#### **IV.- Exhibición de documentos.**

1.- Contratos de honorarios celebrados entre las partes correspondiente al periodo demandado, esto es, desde 15 de octubre de 2013, al 31 de marzo de 2021. Al respecto, el demandante solicita tenerlos por parcialmente incorporados, ya que respecto a los documentos referidos desde noviembre de 2014 a diciembre de 2015 no se cumple lo ordenado, y en relación a ellos se debe hacer efectivo el apercibimiento legal.

2.- Resoluciones o Decretos que aprueban la contratación de la demandante bajo la modalidad de honorarios entre las partes, correspondiente al periodo demandado, esto es, desde el 15 de octubre de 2013, al 31 de marzo de 2021. Al efecto el apoderado de la actora solicita tener por parcialmente incorporado, ya que los documentos referidos desde octubre de 2014 a diciembre de 2015 no se cumple lo ordenado, por tanto y respecto de ellos se debe hacer efectivo el apercibimiento legal respectivo.

3.- Informes de Gestión o Cumplimiento emitidos por la demandante y visados por la jefatura durante el periodo demandado, esto es, desde 15 de octubre de 2013, al 31 de marzo de 2021. Al efecto se expone que la parte demandada no pudo exhibirlos, porque estos fueron desechados una vez entregados a al demandada; y por tanto la demandante solicita se aplique el apercibimiento correspondiente del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo y se tenga por reconocido la existencia de estos informes, toda vez que cada uno de los contratos establecen la obligación de la Municipalidad que por cada honorario exige la emisión de este informe.

4.- Registro asistencia de la demandante correspondiente al periodo demandado, esto es, desde el 15 de octubre de 2013, al 31 de marzo de 2021. Sobre este punto, la parte demandada sólo puede exhibir desde año 2019 el registro electrónico, por ello la parte demandante solicita tenerlos parcialmente por cumplido, del periodo 2019 a 2020, desde julio del 2019 a marzo de 2021, solicita tenerlo por cumplido; pero desde octubre del 2013 a junio del 2019 solicita se aplique el apercibimiento correspondiente.

#### **V.- Oficios:**

1.- AFP MODELO, que rola a folio 53, en la que consta el estado de pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social de la demandante de autos durante el periodo que duró la relación laboral, esto es, desde el 15 de octubre de 2013, al 31 de marzo de 2021.

2.- Oficio AFC, agregado a folio 72.

En cuanto a la prueba del demandado, para acreditar sus dichos, ofreció e introdujo en juicio los siguientes elementos probatorios:



## **I.- Documental:**

- 1.- Contrato de prestación de servicios de fecha 3 de octubre de 2018.
- 2.- Contrato de prestación de servicios de fecha 24 de diciembre de 2018 y anexo.
- 3.- Contrato de prestación de servicios de fecha 17 de enero de 2019.
- 4.- Contrato de prestación de servicios de fecha 5 de marzo de 2019.
- 5.- Contrato de prestación de servicios de fecha 24 de marzo de 2020.
- 6.- Convenio transferencia de recursos modelo de intervención para usuarios de 65 años y más edad. Año 2018. Resolución 2435 y anexos.
- 7.- Convenio transferencia de recursos modelo de intervención para usuarios de 65 años y más edad. Año 2018. Resolución 2569 y anexos.
- 8.- Convenio transferencia de recursos modelo de intervención para usuarios de 65 años y más edad. Año 2019. Resolución 1629 y anexos.
- 9.- Registro de asistencia de: 2019: Julio, Agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. 2020: enero febrero, marzo, abril, mayo, junio, Julio, Agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. 2021: enero febrero y marzo.

**QUINTO:** Que, analizada la prueba rendida, conforme a las reglas de la sana crítica, y a la luz de los hechos que debían ser acreditados se tendrá por establecido lo siguiente:

1.- Que, doña ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ presenta emisiones de boletas mensuales para la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, en un primer periodo, desde el mes de noviembre de 2013 (boleta n° 3, de 25 de noviembre de 2013), y hasta el mes de octubre de 2014 (boleta n° 13, de fecha 14 de octubre de 2014), de forma ininterrumpida, según queda demostrado en virtud de las copias de las aludidas boleta electrónicas. Un segundo periodo ininterrumpido, comienza en diciembre de 2014 (boleta n° 14, de fecha 31 de diciembre de 2014) y se extiende hasta el mes de diciembre de 2017 (boleta n° 77, de fecha 22 de diciembre de 2017). Finalmente, el último periodo permanente inicia en el mes de abril de 2018 y se extiende hasta marzo de 2021 (boleta n° 118, de fecha 31 de marzo de 2021). Todo lo anterior fluye de las referidas copias de boletas de prestación de servicios, extendidas electrónicamente y acompañadas en folio 12 de esta carpeta judicial virtual, y cuyo contenido fue incorporado en la audiencia de juicio respectiva.

2.- Que, doña ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ con fecha 21 de octubre de 2013 suscribe contrato de prestación de servicios con la Municipalidad de Los Álamos, representada por su alcalde, para prestar servicios como “monitor comunitario programa de apoyo integral al adulto mayor vínculos 2013”, dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, según programa social desarrollado por la misma DIDECO; lo anterior según se lee de su cláusula 1. Estando a cargo de la dirección de su función la misma Dideco, quien supervisaría el estricto cumplimiento de la planificación por ella dispuesta, según se lee en la cláusula 2. Con jornada de trabajo de Lunes a viernes (clausula 3) y remuneración mensual que indica (cláusula 5). Finalmente se deja constancia que el contrato inicia el 15 de octubre de 2013 y finaliza el 15 de octubre



de 2014. Lo anterior se refrenda por copia de Decreto Alcaldicio N° 2316 de fecha 21 de octubre de 2013, por el que se aprueba la contratación a honorarios de la demandante, para desempeñarse en el programa de apoyo integral del adulto mayor vínculos 2013). Todo lo anterior fluye de las referidas copias de los contratos de prestación de servicios, acompañados en folio 68 de esta carpeta judicial virtual, y cuyo contenido fue incorporado en la audiencia de juicio respectiva.

3.- Que, doña ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ con fecha 4 de enero de 2016 suscribe contrato de prestación de servicios con la Municipalidad de Los Álamos, representada por su alcalde, para prestar servicios como apoyo sociolaboral programa vínculos de la oficina del adulto mayor, dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos. Se establecía en él una vigencia desde el 4 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2016. Lo anterior se refrenda por copia de Decreto Alcaldicio N° 12015 de fecha 11 de febrero de 2016, por el que se aprueba la contratación a honorarios de la demandante, para desempeñarse en el programa de apoyo integral del adulto mayor vínculos. Todo lo anterior fluye de las referidas copias de los contratos de prestación de servicios, acompañados en folio 68 de esta carpeta judicial virtual, y cuyo contenido fue incorporado en la audiencia de juicio respectiva.

4.- Que, doña ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ sin perjuicio de la contratación anterior, vuelve a firmar con la municipalidad demandada un contrato de prestación de servicios, para las mismas funciones, pero ahora con fecha 01 de agosto de 2016 e indicando en él una vigencia de 01 de agosto de 2016 hasta 31 de diciembre de 2016. En él se fija una jornada semanal de trabajo, como se lee en la cláusula segunda. Lo anterior se refrenda por copia de Decreto Alcaldicio N° 14350 de fecha 10 de agosto de 2016, por el que se aprueba la contratación a honorarios de la demandante, para desempeñarse en el programa de apoyo integral del adulto mayor vínculos. En el mismo sentido refuerza lo concluido la copia del memorando N° 12, de fecha 8 de agosto de 2016, suscrita por doña Ximena Cuevas Campos, encargada de la oficina del adulto mayor de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos. Todo lo anterior fluye de las referidas copias de los contratos de prestación de servicios, acompañados en folio 68 de esta carpeta judicial virtual, y cuyo contenido fue incorporado en la audiencia de juicio respectiva.

5.- Que, doña ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ, con fecha 5 de mayo de 2017 procede a firmar con la municipalidad demandada un contrato de prestación de servicios, para similares funciones que las detalladas en los numerales anteriores, pero ahora con vigencia desde el 1 de mayo de 2017 y hasta el 31 de diciembre de diciembre de 2017. Lo anterior se refrenda por copia de Decreto Alcaldicio N° 2093 de fecha 8 de mayo de 2017, por el que se aprueba la contratación a honorarios de la demandante, para desempeñarse en el programa de apoyo integral del adulto mayor vínculos. Todo lo anterior fluye de las referidas copias de los contratos de prestación de servicios, acompañados en folio 68 de esta carpeta judicial virtual, y cuyo contenido fue incorporado en la audiencia de juicio respectiva.



6.- Que, doña ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ, con fecha 5 de abril de 2018 procede a firmar con la municipalidad demandada un contrato de prestación de servicios, para similares funciones que las detalladas en los numerales anteriores, pero ahora con vigencia desde el 1 de abril de 2018 y hasta el 30 de septiembre de 2018. Lo anterior se refrenda por copia de Decreto Alcaldicio N° 7039 de fecha 9 de abril de 2018, por el que se aprueba la contratación a honorarios de la demandante, para desempeñarse en el programa de apoyo integral del adulto mayor vínculos. Todo lo anterior fluye de las referidas copias de los contratos de prestación de servicios, acompañados en folio 69 de esta carpeta judicial virtual, y cuyo contenido fue incorporado en la audiencia de juicio respectiva.

7.- Que, doña ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ, con fecha 24 de diciembre de 2018 procede a firmar con la municipalidad demandada un contrato de prestación de servicios, para similares funciones que las detalladas en los numerales anteriores, pero ahora con vigencia desde el 10 de diciembre de 2018 y hasta el 10 de febrero de 2019. Todo lo anterior fluye de las referidas copias de los contratos de prestación de servicios, acompañados en folio 12 de esta carpeta judicial virtual, y cuyo contenido fue incorporado en la audiencia de juicio respectiva.

8.- Que, doña ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ, con fecha 5 de marzo de 2019 procede a firmar con la municipalidad demandada un contrato de prestación de servicios, para similares funciones que las detalladas en los numerales anteriores, pero ahora con vigencia desde el 1 de marzo de 2019 y hasta el 29 de febrero de 2020. Todo lo anterior fluye de las referidas copias de los contratos de prestación de servicios, acompañados en folio 12 de esta carpeta judicial virtual, y cuyo contenido fue incorporado en la audiencia de juicio respectiva.

9.- Que, doña ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ, con fecha 24 de marzo de 2020 procede a firmar con la municipalidad demandada un contrato de prestación de servicios, para similares funciones que las detalladas en los numerales anteriores, pero ahora con vigencia desde el 1 de abril de 2020 y hasta el 31 de marzo de 2021. Lo anterior se refrenda por copia de Decreto Alcaldicio N° 17.838 de fecha 24 de marzo de 2020, por el que se aprueba la contratación a honorarios de la demandante, para desempeñarse en el programa de apoyo integral del adulto mayor vínculos. Todo lo anterior fluye de las referidas copias de los contratos de prestación de servicios, acompañados en folio 12 de esta carpeta judicial virtual, y cuyo contenido fue incorporado en la audiencia de juicio respectiva.

10.- Que, sin perjuicio de las funciones indicadas genéricamente en los instrumentos o contratos aludidos, lo cierto es que las funciones de la actora se referían, entre otras a ser monitora del programa vinculo, que es parte de la oficina de adulto mayor. En virtud de ello debía brindar ayuda en domicilio de los adultos mayores, pero también asistencia y acompañamientos a éstos en cursos y trabajos en grupos para los adultos mayores, debiendo igualmente asesorarlos en los programas que debían postular los adultos mayores. Sin perjuicio de lo anterior, como la oficina del adulto mayor es parte del departamento de desarrollo comunitario, y al ser un departamento de la municipalidad, del áreas social,



que entrega ayudas y servicios, el director de la DIDECO es el encargado de toda el área, y por tanto también jefe directo de ella y quienes formabas parte de la oficina del adulto mayor. Quien por tanto les solicitaba información, les indicaba actividades a realizar y ellos debían dar reportes a dicho director. La jefatura de doña Andrea por tanto, además de la encargada de la oficina del adulto mayor y sobre esta última, estaba el directo de desarrollo comunitario. Incluso debían entregar informes o reportes mensuales a la Municipalidad, como condición de que se cursara el pago de sus remuneraciones, como expresamente se les llama en los contratos de prestación de servicios analizados. En razón de lo anterior estaban sujetas al control diario del encargado de la DIDECO, debiendo cumplir con una jornada de trabajo, de lunes a viernes, con horario predeterminado, e incluso debiendo cumplir con registro de asistencia diario. Esto resultó probado con los dichos de la testigo doña Ximena Cuevas Campos, quien era la encargada de la oficina de protección al adulto mayor en la época en que trabajó la actora, siendo por tanto su jefa o supervisora directa. En el mismo sentido certificado extendido por la misma persona, con fecha 6 de enero de 2021, precisamente en su calidad de encargada de la oficina del adulto mayor. E incluso con los dichos del alcalde subrogante, quien al absolver posiciones reconoce que existe reloj control en que todos firmaban, incluida la actora.

11.- Que, con fecha 30 de marzo de 2021 se envía carta suscrita por alcalde subrogante de la Ilustre Municipalidad de Los Álamos, por la que se comunica a la actora, que con fecha 31 de marzo de 2021 se le pondrá término a su contrato de prestación de servicios firmada con fecha 24 de marzo de 2020, conforme se había estipulado en la cláusula novena del citado instrumento. Lo que se acredita con la copia de la comunicación aludida, que rola en folio 12 de autos.

12.- Que, durante toda la vigencia del vínculo contractual entre las partes no se pagaron por la demandada cotizaciones previsionales a la demandante. Según fluye de las copias de cartolas de cotizaciones de la demandante, acompañadas por ella en juicio, cuyas copias rolan a folio 12.

13.- Que, al momento de poner término a la relación contractual, el promedio de lo pagado por concepto boletas que emitía la actora, era de \$675.807 mensual.

#### EN CUANTO A LA EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL

**SIXTO:** Que en relación a la determinación de la naturaleza de la vinculación que ligó a las partes de este juicio, es precisamente el centro de la controversia de las partes, pues sólo de estimarse la vinculación de índole laboral, se generan los derechos y deberes reclamados como incumplidos por el actor. Por lo que es precisamente lo primero a dilucidar, y sólo de acogerse la tesis del demandante, podrá proceder a continuación a revisar la procedencia o no de las indemnizaciones y/o prestaciones reclamadas.

**SÉPTIMO:** Que, para la adecuada resolución de este asunto debe tenerse presente en primer término que el Código del Trabajo, en su artículo 1° dispone que “*Las relaciones laborales entre*



*empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias” Agregando luego el inciso siguiente que “Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial” para luego señalar como una situación de contraexcepción a lo recién dicho que “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”. Útil resulta además recordar que según el artículo 11 de la ley N° 18.834, se establece que “Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera (...) Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales (...) Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.*

**OCTAVO:** Que, por su parte nuestro Máximo Tribunal, la Excelentísima Corte Suprema, conociendo por vía de unificación de jurisprudencia, conociendo de este tipo de asuntos ha establecido:

*“Octavo: Que, en el reproducido artículo 1° del Código del Trabajo, se consignan, además de la ya referida premisa general, una excepción y una contraexcepción. En efecto, la excepción a la aplicación del Código del Trabajo la constituyen los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, pero esta situación excepcional tiene cabida únicamente en el evento que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Por su parte, la contraexcepción se formula abarcando a todos los trabajadores de las entidades señaladas, para los cuales se vuelve a la regencia y al imperio de las normas contenidas en el Código del Trabajo, sólo en aquellos aspectos o materias no regulados especialmente en sus respectivos estatutos, siempre que estas disposiciones no fueren contrarias a estos últimos.*

*En otros términos, se someten al Código del Trabajo y leyes complementarias los funcionarios de la Administración del Estado que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y, aun contando con dicho estatuto, si éste no regula el aspecto o materia de que se trate; en este último caso, en el evento que no se oponga a su marco jurídico.*

**Noveno:** *Que, por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometida a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa*



*especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que ésa establece -planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, resulta a todas luces inconcuso que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 11 de la Ley N° 18.834, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen y que se consignaron en el fundamento quinto, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código del Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones – prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo-, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de la juridicidad, recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás se encuentra proscrita en un Estado de Derecho.” (Causa ROL 23.647-2014, de fecha 6 de agosto de 2015)*

**NOVENO:** Que, por tanto de la relación de normas expuestas, unido a la unificación de jurisprudencia antes citada, queda establecida y delimitada la forma en que opera la contratación a honorarios en nuestro país, de lo que se colige que puede operar en dos hipótesis. En principio, la primera opción es que los órganos del estado pueden contratar personal a honorarios, de acuerdo al artículo 11 siempre que se den las siguientes condiciones: i) podrá contratarse a honorarios a: profesionales, técnicos de educación superior, o expertos en determinadas materias; ii) siempre que sea para realizar labores accidentales y que no sean las habituales de la institución; iii) lo que debe ejecutarse mediante resolución de la autoridad correspondiente; iv) del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. La otra hipótesis, que la norma no autoriza, pero que en los hechos igualmente opera, se refiere a la contratación a honorarios de personas naturales que no reúnen todas o algunas de las condiciones referidas; siendo ellas a quienes correspondería asimilarlas a los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, lo que encuentra su fundamento en que el artículo 11 sólo autoriza el sistema de contratación a honorarios con toda su reglamentación y alcance en los términos que el propio estatuto previne, no pudiendo aplicarse por extensión a situaciones no previstas en la norma legal; y porque como ya se dijo por nuestro Máximo Tribunal, “...no es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de la juridicidad, recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás se encuentra proscrita en un Estado de Derecho...” (Considerando 9°, causa rol 23.647-2014).



**DÉCIMO:** Que, por tanto en la especie, de la prueba rendida y de los hechos que lograron ser asentados en base a dichas probanzas, consignados en la motivación quinta de este fallo, en especial de su numeral décimo, se advierte que la vinculación de la actora con la Ilustre Municipalidad de Los Álamos debe ser asimilada a aquellas de naturaleza laboral, ello por cuanto debía cumplir una jornada de trabajo regular, con un horario definido, debiendo firmar sistema de registro de asistencia, desarrollando sus funciones bajo subordinación y dependencia de sus supervisores directos, entre ellos la coordinadora de la Oficina de Protección del Adulto Mayor, para la que trabajaba, así como del Director de la DIDECO, quien era a su vez superior jerárquico de la oficina a que estaba adscrito el trabajo de la actora; incluso, de acuerdo a la declaración de la testigo Ximena Cuevas Campos, encargada de la oficina de Protección al Adulto Mayor, en que laboraba la actora, queda en evidencia que si bien se le contrataba como monitora de un programa para apoyo de los adultos mayores, en los hechos recibían órdenes directas desde la DIDECO, quienes además de supervisar su trabajo en ocasiones les ordenaban ejecutar labores ligadas al municipio, pero que no decía relación con la función para la cual se les había contratado. Además quedó clara la existencia de jornada de trabajo y el control de asistencia al que estaban sujetas que era el mismo para todos quienes laboraban en el municipio. Además del propio contrato se reconoce que la contraprestación en dinero que recibían los trabajadores constituía remuneración, y lo pagaban en tesorería municipal mensualmente, previo entrega de informe o reporte del trabajo mensual.

**UNDÉCIMO:** Que, por tanto, respecto a la alegación de la demandada, relativa a que la contratación era de aquellas autorizadas y amparadas por el artículo 11 del estatuto administrativo, debe aclararse que ello no es admisible, pues como se ha señalado dicha vinculación jurídica cumple con todos los elementos que configuran una relación laboral, a lo que se suma el hecho de que uno de los elementos centrales de la facultad de contratación a honorarios admitida por el citado artículo 11 se refiere a que sea para realizar labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, pero de los dichos de los testigos de la demandante, uno de ellos que se desempeñó durante todo el tiempo que trabajó la actora como la coordinadora de la repartición en que laboraba, lo que además no resultó desvirtuado por la declaración del demandado, quien en el hecho reconoce que a todos quienes laboraban en el municipio se les contrataba asistencia por sistema de reloj control, sin que la actora fuere la excepción. De lo señalado queda claro que son labores permanentes, que sí están incluidas dentro de sus objetivos centrales, incorporándolo a su programa de trabajo permanente. Por todo lo cual para este sentenciador no cabe sino concluir que esta relación es de carácter laboral. Pudiendo agregarse que no obsta a ello la forma en que se redactase el contrato entre las partes, pues el principio de primacía de la realidad, plenamente vigente en las relaciones laborales, permite que prevalezca siempre la situación fáctica a lo que pudiere decir las cláusulas de un determinado acto o contrato, lo que se fundamenta entre otras cosas porque se asume que al momento de pactar un determinado acuerdo de voluntades, en materia laboral, lo habitual no es que existan dos partes iguales, donde en uso de la autonomía de la voluntad puedan alcanzar los acuerdos que estimen pertinentes, ello por la asimetría que normalmente existe entre trabajador y empleador contratante, asumiendo este último una posición de ventaja al



momento de negociar las posibles condiciones contractuales; así también lo recogen los principios de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el indubio pro operario.

## **EXTENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

**DUODÉCIMO:** Que, habiéndose despejado la naturaleza jurídica del contrato que ligaba a las partes, corresponde ahora determinar la extensión de dicha vinculación. Para ello debe tenerse presente que el demandado sobre el punto alegado como excepción perentoria que no es efectivo que las prestaciones de servicios se hubieran extendido 7 años, 5 meses y 16 días, pues únicamente son contratos desde octubre de 2018, no existiendo solución de continuidad en dichas contrataciones.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, sobre el particular, de acuerdo a los hechos asentados en la motivación quinta, especialmente en los numerales 1 a 9 se advierte que hubo múltiples contrataciones entre las partes, pero sin que pudiese resultar acreditado los dichos de la actora en cuanto a una contratación o vinculación interrumpida desde el año 2013 a la fecha del término definitivo de la relación laboral. Esclarecedor resulta por ejemplo el análisis de las boletas de honorarios que la actora estaba obligada a emitir para que se le pagase su remuneración. Prueba aportada por la propia actora y de acuerdo a la que es posible advertir un primer periodo, desde el mes de noviembre de 2013, y hasta el mes de octubre de 2014; luego el segundo periodo, comienza en diciembre de 2014 y se extiende hasta el mes de diciembre de 2017; finalmente, el último periodo ininterrumpido inicia en el mes de abril de 2018 y se extiende hasta marzo de 2021. Todo lo anterior fluye de las referidas copias de boletas de prestación de servicios, extendidas electrónicamente y acompañadas en folio 12 de esta carpeta judicial virtual por la propia actora, y cuyo contenido fue incorporado en la audiencia de juicio respectiva. En razón de lo anterior no puede entenderse como un continuum entre los 3 periodos. Pero sí en el último caso, desde abril de 2018 hasta marzo de 2021, lo que se comprueba tanto de las boletas aludidas como de las copias de los contratos sucesivos suscritos entre las partes, razón por lo que se determina una relación laboral en un término menor a lo alegado inicialmente por la actora. Base temporal que se usará para el cálculo y determinación de las prestaciones reclamadas. Que sobre la base de las contrataciones sucesivas en dicho periodo queda claro asimismo que el vínculo laboral deviene en indefinido.

Sobre este punto debe dejarse asentado que la exhibición de documentos incompleta y la existencia del certificado de antigüedad laboral acompañada por la actora no logra desvirtuar lo antes concluido en esta motivación. En el primer caso pues el propio legislador le da una facultad al tribunal para el caso que no cumpla total o parcialmente con la exhibición de documentos solicitadas, pero a juicio de este sentenciador ello en caso alguno podría ir en contra de antecedentes objetivos y fidedignos como son las copias de las boletas electrónicas acompañadas por la propia parte demandante; y en el caso del certificado da cuenta de una vinculación en carácter general, careciendo de precisión y detalle, máxime si se logró determinar tanto de las copias de los contratos, decretos alcaldicios y boleta de honorarios, que si bien desde el año 2013 hubo vinculación entre las partes, hubo interrupciones en la



misma, siendo únicamente desde abril de 2018 a marzo de 2021 el último periodo sin interrupciones de relación laboral entre las partes.

En cuanto a las fotografías, imagen de credencial y copias de diplomas acompañados todos ellos por la actora, igualmente no logran superar la mérito o valor probatorio que se le dio a las copias de las boletas electrónicas acompañadas por la propia parte demandante; así como a las copias de los contratos y decretos alcaldicios, que permiten establecer una línea temporal clara de la extensión de la relación laboral entre las partes.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, en cuanto al término de la relación laboral, es un hecho establecido que el empleador -demandado de marras- le puso término a la contratación entre las partes el 31 de marzo de 2021, lo que comunicó por escrito a la trabajadora, con fecha 30 de marzo de este año, según quedó establecido en el numeral 11 de la motivación quinta de este fallo. Lo que además fue reconocido por el demandado en su contestación *“17.- Que el día 31 de marzo del año 2021, la Municipalidad de Los Álamos le aviso a la demandante que se terminaba su contrato de prestación de servicios, el aviso ni siquiera era necesario, por tratarse de prestación de servicios, pero se le realizó por deferencia...”* (Página 16). Lo que en todo caso para ellos era lógico pues a su juicio se trataba de una relación de carácter civil.

#### **EN CUANTO A LA ACCIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO**

**DÉCIMO QUINTO:** Que, la actora sostiene que establecida la relación como laboral entre él y la demandada, debe necesariamente entenderse infringidas una serie de obligaciones, entre las que se encuentra la de pagar sus cotizaciones de seguridad social. Acción a la que se ha opuesto el demandado indicando que: *“Respecto a la ley bustos, no corresponde por ser honorario y además la jurisprudencia ha sido clara que en estos casos no corresponde, ya que los contratos provenientes de la administración del estado, dentro del cual se incluyen las municipalidades, gozan de una presunción de legalidad, ya que son celebrados bajo el amparo de su estatuto, no existiendo en ellos una simulación o fraude”*.

Sobre el particular debe tenerse en consideración que en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de parte de los empleadores opera la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, consistente en que se entienda nulo el despido hasta que este se convalide previo pago de todas las cotizaciones adeudadas, más las devengadas entre la fecha del despido y su convalidación, así como todas las remuneraciones desde el despido hasta esta última fecha. Sobre este asunto, debe tenerse presente que la demandada no ha cumplido un rol de agente intermediario, en cuanto en la práctica no hubo retención alguna de los pagos al trabajador por sus servicios; y considerando la reiterada jurisprudencia de nuestros tribunales superiores, en cuanto a que la nulidad del despido por no cumplimiento de obligaciones previsionales sólo puede decretarse cuando la relación laboral se encuentra fijada con anterioridad a la sentencia. Ello pues al tener la nulidad el carácter de sanción, no puede aquélla ser declarada, pues se entiende que las partes han estado de buena



fe, creyendo efectivamente que el vínculo que los ha relacionado tenía un carácter civil. En este sentido puede citarse fallo de unificación de la E. Corte Suprema, de 07 de mayo de 2018, en causa Rol N°41.500-17. Debe considerarse que la aplicación en estos casos de la institución contenida en el artículo 162 ya mencionado, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público. Los argumentos ya expuestos son argumentos suficientes para desechar la acción de nulidad del despido impetrada por el actor.

#### **EN CUANTO A LA DEMANDA DE DESPIDO INJUSTIFICADO.**

**DÉCIMO SEXTO:** Que, a este respecto la actora señala que determinada la existencia de relación laboral entre las partes, y habiéndose establecido que la relación laboral cesó porque el demandado procedió el día 30 de marzo del 2021 a despedir a doña Andrea Henríquez mediante una carta o notificación de término del contrato. Indica entonces que el despido no fue legalmente realizado, ya que careció de los requisitos legales exigidos. Que, a propósito de la acción deducida, para poder resolver el conflicto no debe olvidarse que lo primero a determinar es si se ha invocado causal para el término de la relación laboral y para el evento que sí se haya invocado, ésta logra ser acreditada. Teniendo presente que el despido es un acto unilateral en virtud del cual el empleador extingue el contrato de trabajo que lo vincula con su trabajador, la ley laboral exige al empleador basar esta decisión en una de las causales taxativamente contempladas en el Código del Trabajo. Siendo además una exigencia de capital importancia el que la carta o comunicación de término de la relación laboral cumpla con el deber de indicar de forma pormenorizada los motivos o razones, de hecho y de derecho que sirven de base para la decisión de poner término a la relación laboral, pues cuando dicha comunicación no cumple de forma plena con lo anterior, se produce la indefensión del Trabajador. Que lo anterior es de suma relevancia ya que, en este tipo de situaciones, la carga probatoria corresponde al demandado, pues él deberá acreditar los supuestos de hecho que sirvieron de fundamento a su decisión. En definitiva, el empleador dispone de una oportunidad para señalar la causal del despido y los hechos en que ella se funda, sin que se admita su complementación en un juicio posterior.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, por tanto, en el caso sub lite, habiéndose resuelto la naturaleza laboral de la relación entre el trabajador demandante y la demandada. Esta última debía cumplir con enviar una carta de aviso de término de la relación laboral, que indicase de forma clara y completa los fundamentos jurídicos y fácticos que sustentaban su decisión de dar por terminada la relación laboral. Ello por cuanto en este tipo de juicios, lo único que le es permitido al empleador demandado es probar la integridad de los fundamentos expuestos en la carta de aviso respectiva. Por ello la carta de aviso de término de la relación laboral, y los fundamentos fácticos y jurídicos que en ella consigne el empleador son inamovibles para el empleador demandado, de hecho en este sentido nuestro legislador expresamente señala: *“No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer*



lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”, según se lee en el artículo 454 n° 1 inciso 2. Ello se explica por la búsqueda de estabilidad en el empleo que pretende nuestro legislador laboral y que se manifiesta en todo el estatuto regulador del término de las relaciones laborales.

Que, en la especie, tal como quedó establecido en el numeral 11° de la motivación QUINTA de la presente sentencia, se advierte que la comunicación dada por el empleador no da cuenta de una causal en términos legales, ni en los hechos ni en el derecho. Que, en consecuencia se estima que no se cumplió con el deber del demandado de invocar una causal legal ni menos acreditar una correcta aplicación de la misma. No pudiendo olvidarse de que en la especie es precisamente el demandado quién tiene dicha carga legal. De hecho la demandada tampoco ha desconocido la forma en que se realizó el término de la relación laboral, sino que su defensa dice relación con que entendía que la vinculación entre las partes no era de índole laboral, sino que era una contratación a honorarios autorizada por el artículo 11 de la ley 18.834. Razón por la que no sabe sino concluir que el despido es carente de causal legal por lo que debe acogerse la demanda en este punto.

#### **EN CUANTO A LAS PRESTACIONES DEMANDADAS.**

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, lo primero a dilucidar en este punto es que de acuerdo a la prueba rendida y los hechos que se tuvieron por probados –en especial el numeral 13 del considerando 5- se pudo constatar que la remuneración base para el cálculo de las indemnizaciones y demás prestaciones alegadas es el monto indicado en las boletas que emitía la actora, las que por lo menos en los últimos tres meses eran por la suma de \$675.807 mensual. Monto al que se estará como base de cálculo para los fines ya referidos.

**DÉCIMO NOVENO:** Que, en materia de indemnizaciones reclamadas, de acuerdo a lo expresado en el petitorio de su demanda, en relación a lo expuesto en la parte final de lo expositivo de su libelo, se advierte que en materia de indemnizaciones demanda: “3. *Indemnizaciones adeudadas. Con motivo del despido injustificado del que fue víctima mi representada, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan: a. En virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$ 675.807.- pesos. b. En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 7 años por \$4.730.649.- pesos. c. 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 \$2.365.324.- pesos*”.

**VIGÉSIMO:** Que, en lo que se refiere a la indemnización sustitutiva del aviso previo, claramente ella procede por haberse establecido que se comunicó el término de la relación contractual el día 30 de marzo y que el mismo empezaba a regir desde el día siguiente, esto es, el 31 de marzo de



2021. Por lo que esta indemnización reclamada es procedente, ordenando su pago en los términos que se dirá en lo resolutivo de esta sentencia.

Que, en cuanto a la indemnización por años de servicio, habiéndose establecido la existencia de la relación laboral, desde abril de 2018 hasta marzo de 2021, procede el pago de 2 meses de remuneraciones por logar establecerse una antigüedad laboral en el último periodo ininterrumpido de prestación de servicios por un periodo de 2 años. Por lo que esta indemnización reclamada igualmente es procedente, ordenando su pago en los términos que se dirá en lo resolutivo de esta sentencia.

Que, finalmente, no habiéndose invocado causal legal alguna para el término de la relación laboral, resulta aplicable el recargo del 50% de la indemnización por años de servicio, de conformidad al artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que, en cuanto al feriado, la actora reclama los siguientes conceptos: a. Feriado legal: \$3.446.478.- equivalente a 153 días (7 años); b. Feriado proporcional: \$223.007.- equivalente a 9,9 días. (5 meses y 16 días). Feriado legal y proporcional. Por estos conceptos la demandada le adeuda a mi mandante la siguiente partida correspondiente a los feriados del periodo 15 de octubre de 2013, hasta el 31 de marzo de 2021.

Que, en la especie en base a lo señalado en cuanto a la existencia y vigencia de la relación laboral, habiéndose limitado la aplicación al último periodo ininterrumpido de vinculación contractual entre las partes, esto es, desde el mes de abril de 2018 hasta el mes de marzo de 2021, se entiende que la actora tiene derecho a 2 periodos de feriado legal, por alcanzar a tener 2 años exactos de relación laboral en dicho periodo. Debiendo limitarse a dicho lapso el cálculo del feriado legal, y debe además indicarse que el demandado no rindió pruebas alguna de que dicho feriado anual se haya usado por la actora, lo que es consistente con lo escriturado en los contratos, que nada decían sobre el punto, pues para el demandado la relación era de carácter civil, por lo que no habiéndose acreditado su uso efectivo, procede su pago íntegro. En cuanto a feriado proporcional demandado, de acuerdo a lo dicho, en el periodo no alcanzó a devengarse periodo alguno por tal motivo.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, en cuanto a otras prestaciones. Se reclamó por la demandante, además de las indemnizaciones, sus recargos y feriado legal; cabe agregar las que provienen de: A. Cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo que duró la relación laboral, según liquidación que practique el Tribunal, desde 15 de octubre de 2013, hasta el 31 de marzo de 2021. B. 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.

Sobre este punto, procede el pago únicamente de aquellas cotizaciones de seguridad social devengadas durante la vigencia de la relación laboral, esto es, desde el mes de abril de 2018 a marzo de 2021. En cuanto a aquellas derivadas de la aplicación de los incisos 5 y 7 del artículo 162 del Código del trabajo, ya se dijo que no se acogió la aplicación de la nulidad del despido alegada, por lo que es improcedente la demanda en este punto.



Que a todas las sumas antes señaladas, se le aplicarán los reajustes e intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según liquidación que se practicará en la etapa de cumplimiento del fallo.

#### **EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.**

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que, el demandado alegó, solo respecto del feriado, para el evento que se acogiera la demanda, que se limitase el pago de este ítem, solo a 2 años, por estimarse que los periodos superiores no procede el pago por estar ya prescritos. Pero habiéndose acogido la vigencia de la relación laboral solo de manera parcial, y limitándose su extensión solo a 2 años, resulta improcedente pronunciarse sobre esta alegación por ser incompatible con lo resuelto al acogerse la acción principal.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que, las restantes pruebas en nada alteran lo concluido precedentemente.

Por estas consideraciones y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 8, 47, 63, 160, 162, 163, 168, 172 y 446 y siguientes, 486 y siguientes del Código del Trabajo, 144 del Código de Procedimiento Civil; artículo 11 y demás pertinentes de la ley 18.834; y 1.698 del Código Civil, se declara:

**I.-** Que **HA LUGAR** a las excepciones perentorias de improcedencia de la acción de nulidad del despido; en consecuencia, se resuelve que **NO HA LUGAR** a la demanda de nulidad de despido interpuesta en autos por la actora.

**II.-** Que **HA LUGAR** a la solicitud principal de declarar que entre doña **ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ** y la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS ÁLAMOS**, sólo en cuanto a dar por acreditado que existió relación laboral entre el día 1° de abril de 2018 y hasta el 31 de marzo de 2021, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

**III.-** Que en razón de la declaración anterior no se emite pronunciamiento acerca de la excepción de prescripción opuesta en relación a todo feriado anual reclamado en un plazo superior a 2 años contados desde el término de la relación laboral.

**IV.-** Que, **HA LUGAR** a la demanda en cuanto a acoger la acción por despido injustificado interpuesta por don **ANDREA MACARENA HENRÍQUEZ HENRÍQUEZ** en contra de la demandada, la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS ÁLAMOS**, RUT. N° 69.160.402-0, cuyo representante legal es don **PABLO CESAR VEGAS VERDUGO**, ambos ya individualizados; declarándose en consecuencia que el despido es injustificado por estimarse carente de causal legal el término de dicho contrato de trabajo.

**V.-** Que, en razón de lo anterior, se condena a la parte demandada al pago de las sumas siguientes:



- a) \$675.807 por concepto de indemnización por falta de aviso previo.
- b) \$1.351.614 por concepto de indemnización por años de servicio.
- c) \$675.807 por concepto de recargo de 50% del monto de la indemnización por años de servicio.
- d) \$946.129 por concepto de 2 periodos de feriado anual.
- e) Las cotizaciones de seguridad devengadas por el tiempo de vigencia de la relación laboral, según liquidación que en su oportunidad practique el ministro de fe del Tribunal.

**VI.-** Que a las sumas señaladas, se le aplicarán los reajustes e intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según liquidación que se practicará en la etapa de cumplimiento del fallo.

**VII.-** Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT O-6-2021**

**Resolvió, DENIS RODRIGO OYARCE ORREGO, Juez Titular del Juzgado de Letras, Garantía, Familia y Laboral de Lebu.**



CXXVWXTEPF