

Causa	Ruc19-4-0187686-6	Rit T-69-2019
Materia	Declaración de relación laboral Tutela de derecho fundamentales Despido injustificado	
Procedimiento	Aplicación general	
Demandante	[REDACTED]	
Abogados	Luis Osvaldo Sepúlveda López Susana Gabriela Mayorga Alarcón	C.I. 13.304.869-3 C.I. 12.717.171-8
Demandados	Servicio Nacional de la Mujer de Equidad y Género Gobernación Provincial De Talca	Rut 60.107.000-6 Rut 60.511.072-K
Abogados	Jocelin Carolina Oliveras Aguilera José Isidoro Villalobos García Huidobro	C.I. 16.035.893-9 C.I. 7.968.570-4
Ingreso	13 de mayo de 2019	
Aud. de juicio	2 de octubre de 2019 6 de enero de 2020 7 de diciembre de 2020 y 14 de abril de 2021	
Juez que falla	Juan Marcelo Bruna Parada	

Talca, treinta de abril de dos mil veintiuno.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.

Primero: Partes del juicio. Que son partes en este juicio laboral sobre declaración de relación laboral, tutela de derechos fundamentales, despido injustificado, declaración de unidad económica y cobro de prestaciones laborales, Ruc 19-4-0187686-6, Rit T-69-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, doña [REDACTED], abogada, domiciliada en 11 Norte N.º 1894 de Talca, como demandante; GOBERNACIÓN PROVINCIAL DE TALCA, representado legalmente por don Felipe Guillermo Donoso Castro, Gobernador, ambos domiciliados en calle 1 Norte N.º 948 de Talca; SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO, representado legalmente por doña Sandra Cecilia Ulloa Bahamóndez, Directora Regional del Servicio, ambos domiciliados en calle 1 Sur N.º 515 ambos a su vez representados por FISCO DE CHILE, representado por el Abogado Procurador Fiscal don José Isidoro Villalobos García Huidobro, domiciliado en calle 1 Poniente con 1 y 2 Sur N.º 1055, Talca, como demandados.



Segundo: a) Demanda de tutela. Comparece doña [REDACTED] [REDACTED], quien interpone demanda en juicio de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones laborales y nulidad de despido en contra de su empleadora Gobernación Provincial de Talca, y, en contra del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, ambos indistintamente representados por Fisco de Chile, representado por el Abogado Procurador Fiscal don José Isidoro Villalobos García Huidobro, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del DFL N.º 1 de 1993 del 27 Ministerio de Hacienda, que establece la Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado, señalando que la responsabilidad de estos se establece por ser y actuar como un único empleador, decretándose su responsabilidad solidaria en el pago o como se determine, y en subsidio en su calidad de responsable solidario/subsidiario por régimen de subcontratación, como se explicará, solicitando desde ya se acoja, dando lugar a ella en todas y cada una de sus partes, con mención de expresa condenación en costas, en atención a la relación circunstanciada de los hechos y antecedentes de derecho que a continuación expone:

Con 05 de enero de 2012, suscribió contrato de honorarios a suma alzada con la Gobernación Provincial de Talca, todo bajo vinculo de subordinación y dependencia para la ejecución del proyecto del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género denominado "Programa de prevención de violencia intrafamiliar centro de la mujer Talca".

Posteriormente, suscribió siete contratos más, el 01 de febrero de 2013, 03 de, el 01 de enero de 2014, el 05 de mayo de 2015, 04 de enero de 2016, el 27 de febrero de 2017, el 02 de enero de 2018, y el 02 de enero de 2019, todos, para desempeñar el mismo cargo en el mismo programa, "Programa de prevención de violencia intrafamiliar centro de la mujer Talca año 2012", modificándose solo la fecha de inicio y termino de la relación laboral (en cuanto al año), además de reajustar la remuneración.

Es del caso hacer presente, que los contratos de trabajado, siempre se firmaron con posterioridad al inicio de las funciones anuales, debe señalar que, su trabajo desde el año 2012 siempre fue continuo, es decir, si bien en los instrumentos contractuales se señala una fecha de inicio distinta a la que en los hechos ocurría, ya que cada año, comenzaba a trabajar el primer día hábil del mes de enero y, culminaba el último día hábil del mes de diciembre.



El día 02 de enero de 2019, se presentó a sus funciones con normalidad, y como era habitual que permaneciera sin contrato de trabajo hasta por lo menos el mes de febrero de cada año, pero este año la situación se prolongó hasta el día 13 de marzo de 2019, en donde se les hizo firmar a varias funcionarias del programa un contrato con vigencia desde el día 02 de enero de 2019 hasta el día 15 de marzo de 2019, esta situación se justificó por parte de la Gobernación Provincial de Talca y el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, en adelante Sernameg, en que dicha institución dejaría de ser la institución ejecutora del programa en el cual se desempeñaba, y que por lo tanto, el próximo ejecutor sería con quien suscribiría el nuevo contrato a partir de aquella fecha.

Es del caso señalar, que anteriormente, en el mes de enero de este año la Coordinadora del Centro de la Mujer Talca, doña Grace Hernández, sostuvo una reunión con don Eduardo Valenzuela, quien es el encargado Regional de Unidad violencia contra la mujer y Coordinador Regional del Programa, el cual le manifestó que la Gobernación de Talca, si bien, había renunciado a seguir ejecutando el programa ello no implicaba que su, como equipo, finalizaría por tal motivo, sino que por el contrario se le indicó que el Servicio Nacional de la Mujer y equidad de género mantendría la continuidad laboral con un nuevo ejecutor. Doña Grace Hernández, en su calidad de Coordinadora, fue la encargada de traspasarles dicha información una vez que culminó la reunión.

En todos los contratos se dejó estipulado que la Gobernación Provincial de Talca, tenía como única función la de administrar los recursos financieros y materiales del proyecto ya indicado, señalándose expresamente que las orientaciones técnicas que personalmente debía cumplir serían entregadas y supervisadas por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (en adelante Sernameg) tanto a nivel nacional como a nivel de Región del Maule.

La jornada de trabajo se distribuía de lunes a jueves de 09.00 a 18.00 horas y el día viernes de 09.00 a 17.00 horas, existiendo incluso un control horario que se le exigía respetar, lo que intensifica la relación laboral. Asimismo, desarrollaba horas extraordinarias que eran debidamente registradas en un registro especial, en el cual se anotaba la fecha, el motivo de las horas extras que se hacían, la cantidad del tiempo extraordinario. Durante el mes de noviembre de 2018, se dejó de usar el método de registro de horas extraordinarias y, se comenzó a enviar un correo electrónico con dicha información, a lo cual se sumaba la implementación



de circuito cerrado de televisión, que era supervisado desde la Gobernación Provincial de Talca.

Durante el periodo mencionado anteriormente, sus principales funciones a desarrollar y cargo ejercido era, desde el año 2012 y hasta la fecha de su despido, de Abogada del Programa de prevención de violencia intrafamiliar en el centro de la mujer Talca, y en virtud de dicho cargo sus funciones concretamente consistían en: Brindar asesoría jurídica a mujeres que viven violencia; Asumir el patrocinio y poder en representación de las usuarias que sufren violencia intrafamiliar a nombre y representación del Sernameg; Participar en la planificación y evaluación de las actividades del programa; Establecer coordinaciones con instituciones y profesionales jurídicos que otorgan atención legal gratuita y fortalecer el trabajo coordinado con el sector judicial; Participar en las acciones de prevención del Centro de la Mujer de Talca; Redacción y entrega de escritos en Juzgado de Familia; Participar en reuniones de equipo; Revisión de causas en Fiscalía, Juzgados de Familia y Garantía; Seguimientos y orientaciones legales post proceso judicial de algunas usuarias del Centro de la mujer Talca; Confección de escritos; Convertir escritos a PDF; Escanear escritos; Subir escritos a la "Oficina Virtual del Tribunal de Familia," en el marco de la nueva forma de tramitación electrónica; Confeccionar y enviar planilla con la información jurídica con ingresos correspondientes al mes; Armar carpetas de ingresos legales; Subir información de eje jurídico a sistema informático de Sernameg.

En atención a la polifuncionalidad propia de todo trabajador, además realizaba las siguientes funciones: Orden y limpieza de las dependencias del Centro de la Mujer. En su contrato de trabajo jamás se estableció que deberían hacer aseo, pero en consideración a que no contaban con auxiliar debieron asumir también esa tarea (Regar, limpiar vidrios, lavar cortinas, encerar, limpiar baños, sacar basura, etc). Así como tampoco contaban con apoyo para realizar las gestiones propias de su función, por lo tanto, debía atender a las usuarias, completar la ficha de ingreso, acudir a las autorizaciones de patrocinio y poder, ya sea al Tribunal de Familia o Juzgado de Garantía, scanear documentos, confeccionar minutas de audiencia, explicar desarrollo y resultado de las audiencias a cada usuaria, confección e ingresar escritos a la oficina judicial virtual, etc. Salvo ocasionalmente, cuando desde la Corporación de Asistencia Judicial se asignaba algún postulante a la institución, quien le ayudaba a realizar





este tipo de gestiones, las cuales de todas formas debía supervisar y corregir si fuese necesario.

Por expresa solicitud de Sernameg, realizaba las siguientes funciones: Atención a usuarias específicas que por solicitud directa de Sernameg, necesitan una atención urgente o especializada; Atención de usuarias de manera inmediata o en un corto plazo, ello en atención a su situación de urgencia así lo ameritaba. Dicha evaluación de urgencia y, la consiguiente derivación la realizaba directamente por Sernameg; Participar y apoyar en Plazas ciudadanas organizadas por Sernameg; Apoyar los eventos masivos organizados por Sernameg. Esta ayuda podía requerirse desde el punto de vista organizacional como también desde el punto de vista de implementación del evento, ya sea ordenando el mobiliario, armando y desmontando toldos, etc. Como, por ejemplo, ocurría en las actividades que Sernameg organiza para el día internacional de la mujer el 08 de marzo de cada año o para el día de la no violencia los 25 de noviembre de cada año. Atención de público en oficina de información, reclamos y sugerencias (OIRS) en dependencias de Sernameg. Atención de urgencias a usuarias/os en dependencia del Sernameg cada vez que se me solicitaba. Acudir a audiencias con delegación de poder, en reemplazo de otros colegas que por diversos motivos no pudieran concurrir, cuando se trataba de causas patrocinadas por otras unidades del programa. Acompañar a la coordinadora del programa a reuniones con el Ministerio Público. Colaborar en protocolo de casos de violencia para la Universidad de Talca. Participar en reuniones organizadas y coordinadas por Sernameg con los Tribunales de Familia.

Algunas de dichas funciones estaban estipuladas en sus contratos de honorarios y otras no pero todas son más propias de un vínculo laboral pues evidencian una subordinación atendida su vinculación directa y propia con la institución, además que debían realizarse en dependencias de su empleador, en el horario que el designaba, se encontraba en constante control y cuentas periódicas, con recursos e insumos que el propio empleador facilitaba y lo hacía además en representación de ésta pagándosele una remuneración mensual a cambio de ello.

Es dable recordar aquí los límites del estatuto administrativo para la contratación a honorarios en su Artículo 10 el cual señala: "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"

Es evidente entonces que en el presente caso nada de accidental tenía la función que desempeñaba, representado inclusive muchas veces a la institución y realizando labores propias de la misma. Así, al realizar labores propias y habituales de sus empleadores, recibiendo instrucciones de ambos en una especie de dualidad de empleador, no puede argumentarse bajo ningún punto de vista el amparo del art 10 ya citado.

Otros beneficios propios de la relación laboral.

Adicionalmente, contaba los beneficios laborales propios de cualquier relación laboral como los son feriado legal de quince días por año calendario, permiso con goce de remuneraciones, derecho a pre y post natal, derecho a ausentarse por licencias médicas, derecho a días con permisos administrativo, derecho a cometidos funcionarios entre otros derechos conforme la documentación que se acompañará en la oportunidad procesal correspondiente.

En definitiva, claramente no era un simple contrato de honorarios, sino un claro contrato de trabajo lo que la regía, tenía horario de trabajo, se le controlaba el mismo recibía instrucciones directas, tenía controles de sus actividades, rendía informes, recibía una remuneración mensual, etc.-

Su última remuneración para efectos de indemnizatorios de la presente causa fue la suma de \$1.122.000.

De la unidad económica. En subsidio de la subcontratación.

Claramente se da la figura de ser un solo empleador Sernameg y Gobernación por varios motivos, el principal de ello es porque se efectuaban funciones y actividades directas para ambas instituciones. En efecto, para la Gobernación ya describió como realizaba actividades en su calidad de ejecutor, y aun así para Sernameg se le solicitaba, entre muchas otras actividades, las anteriormente señaladas, las que reitera.

Transcribe el artículo 3 incisos 3.4 y 5 del Código del Trabajo.

En caso de no aceptarse la figura de unidad económica centrados en lo ya descrito, debe entenderse que operó entonces un régimen de subcontratación entre Sernameg y Gobernación, en el cual el primero es la empresa principal y el segundo es el ejecutor o contratista, o sea quien realiza la función por el otro, en subsidio de lo anterior se demanda como empleador a la Gobernación. Todo conforme el artículo 183 y siguientes del Código del Trabajo.

Antecedentes previos, coetáneos y posteriores al término de la relación laboral que desencadenaron mi vulneratorio despido.

Como se señaló anteriormente ingrese a prestar servicio a la gobernación provincial de Talca y, para Sernameg el 05 de enero de 2012, y mi contrato fue permanentemente renovado hasta el momento de su despido, esto es, hasta el 15 de marzo del año en curso.

El 14 de marzo del año en 2019, durante el transcurso de la noche, recibí mensajes de WhatsApp de otras compañeras de trabajo a través del cual le informaban que todo el equipo de trabajo debía presentarse al día siguiente, en las dependencias de la Gobernación a las 10:00 horas, con el objeto de recibir el pago correspondiente a las remuneraciones de enero, febrero y 15 días de marzo, las cuales se encontraban impagas.

El día 15 de marzo de 2019, acudí a la Gobernación en busca de sus remuneraciones, para posteriormente dirigirse al banco Estado con el objeto de hacer efectivo el cheque que se le había entregado. Mientras esperaba su turno en la entidad bancaria recibí un llamado telefónico de la Abogada Regional de Sernameg, doña Alba López Villagra, quien le dice que no es grato lo que le tiene que decir, que no hay Convenio celebrado con ningún nuevo ejecutor para la continuidad del Programa de prevención de violencia intrafamiliar centro de la mujer Talca, pero a la vez y de forma muy contradictoria se le informa que, Sernameg había autorizado a la Gobernación de Talca para que siga como ejecutor del centro de la Mujer y que se implementara un nuevo modelo de trabajo y, como consecuencia de ello ninguna de las profesionales que trabajaba en el programa debían presentarse a trabajar el día lunes 18 de marzo de 2019, a menos que durante el transcurso del día se les llamara desde Gobernación dando alguna instrucción distinta.

Claramente, este llamado hacía un cambio radical en el escenario laboral, ya que se suponía, que tal y como se había informado a principios de este año, en



una reunión formal con Sernameg, en la cual expresamente se nos aseguró que pese a que el convenio entre dicha institución y la Gobernación de Talca finalizaba el día 15 de marzo del año en curso, ello no significaría que los despidieran, sino que muy el contrario se les aseguraba a todas las profesionales del Centro de la mujer que continuarían trabajando, tal y como lo venían haciendo por años, solo que esta vez sería con un nuevo ejecutor. Lo que primero manifestó a la colega Alba López, es qué pasaría en su caso, ya que en calidad de abogada tenía patrocinio y poder en varias causas y, si la desvinculaban tenía que renunciar a ellos, pero que a la vez, debía esperar el transcurso de la tarde por si se les llamaba desde la Gobernación de Talca, para volver a trabajar el día lunes, o sea estaba despedida con posibilidades de regresar a trabajar, según la voluntad de su empleador.

Por otra parte, le manifestó, que estaba pendiente el informe de práctica del Postulante de la Corporación de Asistencia Judicial quien estaba terminaba su práctica profesional, y que por lo tanto estaba preparando sus bitácoras para presentárselas, a fin de que hiciera la correspondiente corrección. Además, hizo hincapié en que, aunque no continuara trabajando, estaba dispuesta a realizar el informe de práctica del postulante, ya que no quería que él resultara perjudicado por una situación que era completamente ajena a su voluntad. Doña Alba, le señaló que ella plantearía estas situaciones para que le dieran una respuesta, la cual nunca se le dio.

Como su jornada laboral los días viernes era hasta las 17:00 horas, entendió que hasta esa hora permanecería en sus funciones, por lo que regresó al centro de la mujer para continuar con sus labores y dejar listas las minutas de las audiencias del lunes 18 de marzo y confeccionar las renunciaciones a todas aquellas causas en las cuales se le había otorgado patrocinio y poder por parte de las usuarias. Fue en esos momentos cuando llegaron al centro de la Mujer el Coordinador Regional de Violencia contra la mujer don Eduardo Valenzuela y la abogada de Femicidios doña Verónica García, el Sr. Valenzuela las cita a todas las profesionales al salón y, les dice que trae instrucciones de que tiene que entregar inmediatamente las llaves del centro, los computadores y la clave del correo electrónico, los que fueron entregados en el acto por las demás profesionales, quienes pusieron sus llaves sobre la mesa, ella las tenía en su cartera en la oficina por lo que no las entregué en ese momento. El sr. Eduardo se percató de que faltaba un juego de llaves y preguntó quién aun no las entregaba, a



lo que respondió, que las faltantes eran las suyas, y que se las iba a entregar, pero que las tenía guardadas en su oficina. Luego le exigió que le entregara el computador, a lo que le pidió que le diera más tiempo ya que en su caso, debía renunciar al patrocinio y poder de las causas que tenía patrocinadas, por la responsabilidad que ello implica para los abogados. Además, volvió a plantear el tema del informe de práctica de su Postulante quien finalizaba su práctica. Respondió que le podía dar unos minutos, le explicó que necesitaba mucho más que unos minutos, insistió que eran sus instrucciones, se fui a la oficina y continué redactando los escritos de renuncia a patrocinio y poder, aún shockeada con todo lo que estaba pasando, incrédula de ser tratadas de esa forma. Transcurridos unos minutos, llega a su oficina la Abogada Verónica García quien le dice: "ya pues Soraya, apúrate, necesitamos el computador", a lo que respondió, "no puedo hacer magia, lo estoy haciendo lo más rápido que puedo". Ante esto, Eduardo Valenzuela le dijo, vamos a una reunión y volvemos. Terminé los escritos más urgentes y los subió a la oficina judicial virtual en medio del shock que estaba pasando. Aún atónita por todo lo ocurrido, y por sobre todo la forma como fueron literalmente desalojadas de su lugar de trabajo, se sentía tratada como si fuera una delincuente, la forma de quitarle las llaves y el computador de manera humillante, sin dejar terminar su trabajo, quedando todo ahí, a medio hacer, sin dejarla tener acceso ni a las carpetas ni al computador, sin comprensión alguna de parte de una colega que debería entender en que consiste su trabajo y la forma correcta de finalizar el mismo, que no es algo que pueda culminar en menos de media hora como se le estaba exigiendo.

Es más, había creado otro correo electrónico que era sólo para efectos de notificación de las causas que llevaba como abogada del centro de la mujer. Esa clave no le fue solicitada el viernes 15 de marzo, sin embargo, el lunes 18 de marzo cuando intentó abrir dicha casilla de correos, para ver las resoluciones que le podrían haber sido notificadas, se percaté que la clave había sido cambiada por lo que tampoco pude acceder más a ese correo electrónico, sintiéndose pasada a llevar como profesional.

De esta forma, sus labores quedaron inconclusas y se dificulta el terminar de manera adecuada con todas las causas que patrocinó en estos siete años de trabajo, lo cual le ha provocado estrés y, temor de que además los Tribunales la sancionen por no comparecer a las audiencias en las que aún figura como abogada patrocinante.



Como es dable entender, fue sacada de su lugar de trabajo de manera abrupta, que el trabajo que estaba dejando pendiente a nadie le importaba, que lo único que en dicho momento era importante para la institución fue desalojarla para impedir que recabara antecedentes de la relación laboral, situación la cual ni siquiera se representó, no importando con ello humillarla y denigrarla, ante lo cual no le quedó más alternativa que obedecer las órdenes y retirarse del lugar, llorando, ante el trato más inhumano que estaba recibiendo de parte de compañeros de trabajo con el cual había compartido durante más de siete años, lo cual le parecía irreal.

Todo lo anterior me provocó un trastorno por estrés agudo, me vi afectada claramente en mi dignidad y en mi salud psíquica con lo ocurrido como más adelante se dirá.

Refiere antecedentes de derecho sobre la relación laboral bajo subordinación y dependencia.

Tal como se explicó en extenso en la relación de los hechos en la presente demanda, fue contratada como Abogada, desempeñando sus funciones en el Centro de la mujer de Talca desde el año 2012, para la ejecución del Programa de prevención de violencia intrafamiliar.

En otras palabras, hay reconocimiento expreso de la prestación de servicios personales, dado que en ninguna parte del precitado instrumento se contempla la posibilidad de prestar servicios a través de dependientes o terceras personas que funcionaran por cuenta y riesgo del "prestador".

Existencia del pago de una remuneración.

A modo de ejemplo, en el contrato celebrado en el año 2018, en la cláusula segunda que: "por los servicios encomendados, la persona señalada en el punto anterior percibirá un honorario total de \$13.200.000.- (trece millones docientos mil pesos), y cuyos pagos se realizarán en 12 cuotas mensuales, siendo cada una de ellas por la suma de \$1.100.000.- todas equivalentes al honorario mensual.

Así las cosas, durante el año 2019, su remuneración pactada ascendía a la suma de \$1.122.000.

Existencia de una jornada de trabajo.

Dada la naturaleza de mis funciones y, por instrucciones expresas de Sernameg y, la Gobernación, yo debía comenzar a prestar mis servicios de lunes a viernes de 9.00 a 18:00 y los viernes desde las 09:00 a 17:00 horas.



Durante dicho horario debía ejercer sus funciones en las instalaciones del Centro de la Mujer, ubicado en calle 5 Poniente "A" N.° 087, Villa Ampliación Río Claro, comuna de Talca.

Lo anterior no es otra cosa que una imposición hecha a un dependiente por parte de un empleador, que impone la duración y distribución de la jornada laboral, en perfecta armonía con lo dispuesto en el artículo 10 N ° 5 del Código del Trabajo.

Dirección, instrucciones y protocolos.

Cabe hacer presente que, en la cláusula primera del contrato de prestación de servicios se señala expresamente que. "... la abogada deberá desarrollar y cumplir a cabalidad los servicios encomendados en el acuerdo operativo remitido para estos efectos por Sernameg Región del Maule, el cual se entiende conocido por la prestadora de servicio."

A mayor abundamiento, la cláusula Cuarta del último contrato de trabajo suscrito, se indica que: "La suscrita que presta servicios deberá emitir un informe mensual, por escrito y en detalle de los servicios, asesorías desempeñadas o estudios encomendados, informe que deberá llevar el respectivo nombre y V° B° de la persona que supervisa su desempeño, debiendo este informe ser adjuntado a la boleta de honorarios mensual."

Por su parte, la cláusula Segunda del contrato suscrito con la Gobernación Provincial de Talca señala respecto de este punto y luego de señalar el monto de su remuneración mensual lo siguiente "Se pagará contra prestación de boleta y del informe que se señala en la cláusula cuarta, ambos debidamente autorizados por la persona que supervisa el desempeño de la prestadora"

Justificación de inasistencias.

Durante toda la vigencia de la relación laboral se encontraba obligada a justificar sus inasistencias; en caso de enfermedad debía presentar la correspondiente licencia médica, según lo estipulado en la cláusula séptima letra a) del referido contrato.

Continuidad en el tiempo de la prestación de los servicios.

Durante el periodo comprendido entre el 05 de enero de 2012 y el 15 de marzo de 2019, prestó sus servicios ininterrumpidamente y con entera exclusividad para la demandada, realizando todas y cada una de las funciones que ésta le encomendaba. Lo anterior en virtud de la jornada laboral impuesta por



la demandada y, porque tácitamente la carga de trabajo y el horario en que dichas funciones se realizaban, ello hacía imposible poder desarrollar otras actividades.

Otros antecedentes, como se indicó, desde que ingresó a su trabajo cuenta con los beneficios señalados en este punto de esta demanda, todos los cuales son beneficios propios de una relación laboral, tanto así que el propio contrato en su cláusula séptima, las cuales se remite al Código del Trabajo en cuanto a la determinación del beneficio, a saber licencia médica general, licencia médica maternal (pre y post natal), licencia médica por enfermedad grave del hijo menor de un año, Post natal parental, descanso parental por nacimiento, descanso por fallecimiento de familiar directo, descanso por matrimonio, vacaciones anuales y, días de permiso administrativos.

Como se podrá apreciar, de las circunstancias descritas, se describen elementos, propios del caso de marras, que configuran una relación laboral y que serán demostrados oportunamente con los instrumentos citados, los mensajes de Correo electrónico, instrucciones escritas y mensajería de WhatsApp citados.

Por su parte el artículo 3 del Código del Trabajo señala: "a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo."

En el presente caso preste sus servicios personales asistiendo todos los días a al centro de la mujer de Talca, estando a disposición de las demandadas, y siguiendo las instrucciones que las mismas le impartían y, que decían relación con las funciones que debía ejecutar, la forma en como las ejecutaba y, con que implementos disponía para ejecutarla, constituyéndome, de esta forma, en un trabajador de dichas instituciones en los términos del citado artículo.

Por su parte las demandadas, utilizaron sus servicios intelectuales y materiales en virtud de los diferentes contratos, los cuales pretenden denominar de prestación de servicios. De este modo, en el caso en cuestión, más allá de las apariencias de las formas jurídicas suscritas entre las partes, que llevarían formalmente a entender que su persona no es dependiente de ninguna de las instituciones demandadas, es necesario que, en concordancia con las definiciones legales citadas, y en aplicación del denominado principio de primacía de la realidad, determinar cuál era la realidad fáctica de su situación, a fin de determinar quién deben ser considerados como su empleador.



Este principio fundamental de la legislación laboral que corresponde a la primacía de la realidad consiste en otorgar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, y preferir éstos por sobre las formas o apariencias o lo que las partes han pretendido hacer parecer.

Refiere jurisprudencia sobre el tema.

De la tutela de derechos fundamentales.

La acción que se impetra es una denuncia por vulneración de derechos fundamentales de la honra e integridad psíquica con ocasión del despido conforme los artículo 489 en relación al 485 y 486 del Código del Trabajo. Así las disposiciones citadas señalan:

La vulneración concurre toda vez que, como se dijo, " fue sacada de su lugar de trabajo de manera abrupta, que el trabajo que yo estaba dejando pendiente a nadie le importaba, que lo único que en dicho momento era importante para la institución fue desalojarla para impedir que recabara antecedentes de la relación laboral, situación la cual yo ni siquiera se representó, no importando con ello humillarla y denigrarla, ante lo cual no le quedó más alternativa que obedecer las órdenes y retirarse del lugar, llorando, ante el trato inhumano que estaba recibiendo de parte de compañeros de trabajo con el cual había compartido durante más de nueve años, lo cual me parecía irreal. Ni ella ni sus compañeras podían creer el trato, menos de la institución de la cual venía.

En efecto, esta especie de "operativo" se realizó de la forma más rápida posible, no durando más de una hora desde que les comunican que están despedidas hasta que las expulsan casi a la fuerza del lugar, todo con el fin de sorprenderlas y al parecer no pudieran tener acceso a prueba alguna de nuestra relación laboral, a pesar de que se les había dicho que sus contratos continuarían, se las trató con total desapego y falta de empatía, como simples objetos desechables, sin valor alguno, sin posibilidad de adiós, sin reconocimiento profesional, afectando su prestigio pues a la luz de terceros fueron ellas las que dejamos situaciones a medio terminar,

Todo lo anterior provocó un estrés post traumático, con síntomas de intrusión, sueños angustiosos, reacciones disociativas, malestar psicológico intenso y prolongado, estado de ánimo negativo, síntomas disociativos con sentido de la realidad alterado e incapacidad para recordar ciertos aspectos del suceso, así como síntomas de evitación y síntomas de alerta.- Reexperimentación de la situación traumática, ansiedad, todo lo cual significa un tratamiento psicológico de



largo aliento para superar la situación, lo que significa el inicio de una depresión que debe ser tratada.-

Así, se afectó su integridad psíquica, su honra, su libertad de trabajo y su dignidad.-

Del daño moral.

El concepto que la doctrina ha otorgado al daño moral es el siguiente; "Es aquel daño que se produce en el fuero interno de las personas; es el sufrimiento, dolor, angustia y molestias síquicas en general que se producen a causa de una herida, el fallecimiento de un ser querido, una ofensa a su dignidad u honor". Tuvo un evidente el daño económico (financiero), profesional y emocional con el despido del cual fui objeto, por el hecho de haber confiado que el contrato que firme el día 13 de marzo con vigencia hasta el 15 de marzo, jamás pensé que efectivamente se haría efectivo, confié en la autoridades de Sernameg, que dicho contrato se renovarían como había ocurrido desde el año 2012 hasta el 2018, y, solo se terminó con una llamada telefónica sin mediar ninguna comunicación formal o explicación por parte de mis empleadores.

La humillación, la falta de empatía y la forma en que fui sacada de mi lugar de trabajo el día 15 de marzo de 2019, por los mismos profesionales con quienes había trabajado por más de siete años, me ha provocado un estado de angustia y depresión que aún no logro superar.

Todo lo anterior derivó en un trastorno de estrés post traumático con altos síntomas intrusivos o de re-experimentación de la situación traumática, altos síntomas de evitación de situaciones relativas al episodio traumático, alteración cognitiva, estado de ánimo negativo, aumento de la activación, reactividad psicofisiológica y/o ansiedad, algunos síntomas disociativos y altas dificultades o áreas de la funcionalidad cotidiana afectadas. La falta de tratamiento de dicha situación puede derivar en un estrés crónico en que se vuelva a vivenciar constantemente la situación que me ha afectado tan profundamente.-

En este sentido, el sufrimiento, la lesión material, pero principalmente la humillación y degradación de su honra y dignidad como persona, a la que se vio expuesta y la obvia y consecuente aflicción y pesar que le ha provocado personalmente todos los hechos relatados, los que reitero, fueron los que provocaron por su empleador que le afectó, no podrá ser reparada con una indemnización, pero al menos dará satisfacción a alguna de sus necesidades lo que provocará al menos una mitigación a este dolor. Producto de todas las



situaciones traumatizantes y humillantes sufridas personalmente, las que le afectaron tanto a mi como a mi familia en general, requiero la condena de la demandada al pago de \$20.000.000 de pesos (veinte millones de pesos), por concepto de daño moral, o lo que US., estime conforme a Derecho.

Cotizaciones pendientes y nulidad de despido.

Se le adeudan cotizaciones previsionales las cuales demanda desde el día 05 de enero de 2012 hasta el día 15 de marzo de 2019 fecha en la cual se le despide, atendida la evidente relación laboral que la unía con la demandada.

En la especie, la contraria no hizo pago de las cotizaciones de seguridad social destinadas al fondo de pensiones, de salud y de cesantía, respecto del período trabajado, de tal manera que, al no hacerse pago total de las mismas no se estaría dando cumplimiento al artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.

Prestaciones demandadas.

1. Declaración de existencia de vínculo de subordinación y dependencia entre su persona y las demandadas de autos en el período de tiempo comprendido entre el 05 de enero de 2012 hasta el 15 de marzo de este año y existencia de relación laboral; Debe declararse que durante el período de tiempo señalado existió entre mi persona y, las demandadas Gobernación Provincial de Talca vínculo de subordinación y dependencia, y el Servicio Nacional de mujer y equidad de género, , ya individualizados existiendo por tanto, relación laboral con todos en forma conjunta o individualmente en los términos del artículo 7° y 8° del Código del Trabajo, o lo que se estime conforme a derecho y a las probanzas del juicio. Solicitando además que se les declare solidariamente responsable de los por ser un empleador común a la luz del artículo 3 de Código del Trabajo, declarándose la unidad económica entre la Gobernación Provincial de Talca y Sernameg. En subsidio, y para el caso que se considere que no todos los demandados son empleadores en forma conjunta, solicita se declare la existencia de un régimen de subcontratación entre la Gobernación Provincial de Talca en calidad de empresa contratista o empleador directo o ejecutor, es decir y, el Servicio Nacional de la Mujer y equidad de género, en su calidad de empresa principal y Gobernación como contratante directo, y en subsidio de Ello se declare empleador a la Gobernación, o como se estime en derecho.

2. Que, se declare que el despido (o desvinculación) que fue objeto con fecha 15 de marzo de 2019, fue producto de un acto vulneratorio de derechos fundamentales conforme al artículo 19 N° 1, N° 4 y 16 de la Constitución Política



de la Republica, esto es especialmente de mi integridad psíquica, a mi honra y a la libertad laboral. O Lo que se estime conforme a derecho.

3. Que se condene a la demandada al pago de la indemnización especial contenida en el artículo 489 del Código del Trabajo esto es 11 meses de mi última remuneración, esto es \$12.342.000.- pesos, o los meses que se estime conforme a derecho y por el valor que se estime probada.

4. Que se condene a la demandada al pago las indemnizaciones del art 162, 163, y el recargo del 168 del Código del Trabajo se le otorgue la Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$1.122.000.- o lo que se estime conforme a derecho, más Indemnización por años 7 de servicios por \$7.854.000.- o la suma que se estime conforme a derecho, y recargo de un 50% aumento conforme el 168 letra b) del C.T. todo en relación al 489 del C.T. esto es \$3.927.000.-, todo conforme el 489 del C.T.-

5. Que la o las demandadas sean condenas al pago de la suma de \$20.000.000 de pesos por concepto de daño moral.-

6. Que la sentencia de autos sea enviada a la Dirección Regional del Trabajo para efectos de su registro. O lo que se estime conforme a derecho.

7. Que se condene a las demandadas a una Capacitación a quien se determine, en Área de Vulneración de Derechos Fundamentales, a realizar por la Inspección Provincial del Trabajo de esta ciudad. O Lo que se estime conforme a derecho. Que se le aplique a la demandada las multas que determina el Código del Trabajo.

8. Que se declare que se le adeudan las cotizaciones por el periodo correspondiente a toda mi relación laboral esto es desde el 05 de enero de 2012 al 15 de marzo de 2019 y además se declare la nulidad del despido, y se condene a la demandada a hacer pago de las remuneraciones y demás prestaciones convenidas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de convalidación mediante el pago de las mismas, por la remuneración que se estime probada, o de la forma que se estime en derecho.-

9. Que sea condenada en costas las demandadas.

Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

b) Demanda subsidiaria. Doña [REDACTED] en subsidio de la demanda de tutela, deduce demanda de despido injustificado y/o improcedente y cobro de indemnizaciones en contra de sus ex empleadoras



Gobernación Provincial de Talca, , en contra del Servicio Nacional de la Mujer y equidad de género, representados por Fisco de Chile, representado por el Abogado Procurador Fiscal don José Isidoro Villalobos García Huidobro, señalando que la responsabilidad de estos se establece por ser y actuar como un único empleador, decretándose su responsabilidad solidaria en el pago o como se determine, y en subsidio en su calidad de responsable solidario/subsidiario por régimen de subcontratación, y en ultimo termino como empleador a la Gobernación, por las siguientes consideraciones de hecho y derecho que expone.

Relación circunstanciada de los hechos:

Dado que los hechos en los que se funda esta demanda subsidiaria son los mismos que latamente se exponen en la demanda de tutela laboral interpuesta en lo principal del siguiente libelo, por razones de economía procesal, solicita dar por completamente reproducidos en esta parte los hechos ya descritos, sin perjuicio de lo anterior, destaca, reitera y agrega los siguientes hechos:

1) Empezó a trabajar el 05 de enero de 2012 y se le despide el 15 de marzo de 2019. Mi remuneración al momento del despido era de \$1.122.000.- mensual.

2) Se le hizo firmar un contrato de trabajo con fecha 13 de marzo de 2019, el cual tenía vigencia hasta el 15 de marzo de 2019, en una clara maniobra de su empleador de despedirla en esta fecha, sin tener que entregarle explicación alguna del porqué de su despido.

3) Que, el despido del cual fue objeto se ha realizado sin expresión de causa alguna, y dando como fundamento que el convenio que existía con la Gobernación Provincial de Talca y el Sernameg, no obstante, dicho convenio si bien expiraba el día 15 de marzo de 2019, este se prorrogó o se firmó un nuevo convenio, que comenzó a regir al día siguiente de su despido, por tal motivo no existe fundamento alguno para haber sido separada de la institución.

Refiere antecedentes de derecho.

Prestaciones demandadas:

1) Que se declare la relación laboral entre las partes, en los términos referidos en la demanda principal.

2) Que el despido del cual fue objeto fue injustificado, improcedente y/o indebido, que, para la presente causal, esto es el de "no haber invocado causal legal" se aplica el 168 letra b) del Código del Ramo lo que lo hace derechamente injustificado.



3) Que, se condene a la demandada al pago las indemnizaciones del art 162, 163, y el recargo del 168 del Código del Trabajo.

4) Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$1.122.000.- o lo que se estime conforme a derecho.

5) Indemnización por 7 años de servicios por \$7.854.000.- o la suma que se estime conforme a derecho.

6) Recargo de un 50% aumento conforme el 168 letra b) del Código del Trabajo que asciende a la suma de \$3.927.000.

7) Que sea condenada en costas la demandada.

8) Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

c) Ampliación de la demanda. En escrito aparte solicita ampliar ambas demandas en el sentido de tener en forma subsidiaria al Fisco como demandada en calidad de representante de la Gobernación y Sernameg, en los siguientes términos:

Solicita tener por interpuesta denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral por despido de los derechos fundamentales de su representado reconocidos en el artículo 19 N° 1 de nuestra Constitución Política de la República, todo ello en relación al artículo 489 del mismo cuerpo legal, en contra de su ex empleador, la Gobernación Provincial de Talca, representada por su gobernador Gobernación Provincial de Talca, representada legalmente por don Felipe Guillermo Donoso Castro, y, en contra del Servicio Nacional de la Mujer y equidad de género, representada legalmente por doña Sandra Cecilia Ulloa Bahamondez, Directora Regional del servicio, y ambos indistintamente representados por Fisco de Chile, representado por el Abogado Procurador Fiscal don José Isidoro Villalobos García Huidobro de conformidad a lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del DFL N° 1 de 1993 del 27 Ministerio de Hacienda, que establece la Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado, señalando que la responsabilidad de estos se establece por ser y actuar como único empleador, decretándose su responsabilidad solidaria en el pago o como se determine, y en subsidio por régimen de subcontratación, y en subsidio como único empleador la Gobernación o quien la represente de acuerdo al artículo 4 del Código del Trabajo, y en subsidio de lo anterior, esto es que para el caso que el tribunal considere que Gobernación Provincial de Talca y/o Sernameg no cuenta con legitimación pasiva para ser demandados, el demandado



directo es Fisco de Chile, representado por el Abogado Procurador Fiscal don José Isidoro Villalobos García Huidobro.

Tercero: Contestación de las demandas. Comparece don José Isidoro Villalobos García-Huidobro, Abogado Procurador Fiscal de Talca, del Consejo de Defensa del Estado, por el Fisco de Chile, quien contestando la demanda, señala:

En el caso hipotético que el tribunal se declare competente para conocer y fallar la pretensión materia de autos y no diere lugar a la excepción de incompetencia o, que rechazare la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta, esta parte controvierte de conformidad con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 452 del Código del Trabajo, en forma expresa, material y sustancial, todos y cada uno de los hechos narrados por la contraria en la forma en que éstos han sido desarrollados como, también y especialmente, las consecuencias de derecho que se extraerían de dichos sucesos a partir de las reflexiones elaboradas en la denuncia, las que ciertamente esta defensa no comparte en ningún punto.

En consecuencia, esta parte controvierte específicamente:

- 1.- Que el tribunal sea competente para conocer de este juicio.
- 2.- En subsidio, que la Gobernación Provincial de Talca y SERNAMEG sean legitimada pasiva en el presente juicio.
- 3.- Que se haya producido un despido y éste tenga el carácter de discriminatorio.
- 4.- Que se haya incurrido en conductas vulneratorias de los Derechos Fundamentales invocados por la denunciante, con ocasión del término de su contrato de honorarios.
- 5.- No es efectivo que exista una relación laboral entre las partes y que a la denunciante se le hayan conculcado aquellos derechos fundamentales derivados del artículo 485 del Código del Trabajo, en relación al artículo 489 del mismo Código;
- 6.- No es efectivo que en la especie se haya producido un despido.
- 7.- En consecuencia, negamos la procedencia de las peticiones en contra de su representado referidas a las declaraciones y pago de todas las prestaciones demandadas.

Por lo anteriormente señalado, en esta etapa procesal y para los efectos de la prueba que deberá rendirse a su respecto, corresponderá a la parte demandante la acreditación de los hechos afirmados por ella.



Excepciones alegaciones y defensas de fondo.

Realidad de los hechos. Relación de la demandante con Fisco de Chile, Gobernación Provincial de Talca.

a) Respecto del inicio de las funciones de la demandante, estas fueron a partir de Enero del año 2012 y, hasta el día 15 de Marzo del año 2019.

b) Se hace presente que las funciones de la funcionaria demandante, era ser Abogada del Programa de Atención, Protección y Reparación integral Violencia contra las Mujeres, Dispositivo - Centro de la Mujer Talca, proveniente del Convenio entre la Gobernación Provincial de Talca y el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG) que anualmente se celebra entre ambos organismos. En el desempeño de estas funciones la demandante debía realizar tareas judiciales (patrocinio y poder de las causas judiciales del programa señalado), además de tareas administrativas propias de un Proyecto de esta índole.

c) En cada uno de los contratos se dejó claramente estipulado que la demandante en su calidad de prestadora de servicio, no lo hacía bajo vínculo de subordinación y dependencia y tampoco que detentaba la calidad de funcionaria pública. Dicha condición queda manifestada en los contratos de prestación de servicios de la demandante del año 2012 al 2018 los cuales en sus cláusulas terceras señalaban: "Las partes reconocen, acreditan, y dejan constancia que este contrato de prestación de servicios es de carácter civil a honorarios y no es de aquellos regidos por las normas del Código del Trabajo; que el servicio de abogada no se realiza bajo vinculo de subordinación o dependencia y que, por tanto, los derechos y obligaciones que genera son de carácter civil." Así también el numeral cuarto del contrato de prestación de servicios del año 2019: "Se deja expresamente constancia que el prestador no posee ni detenta la calidad de funcionario público, ni tiene otros derechos respecto del Servicio de Gobierno Interior ni respecto de la Subsecretaría del Interior, solo teniendo los que expresamente se encuentran estipulados en el presente convenio y que las relaciones entre las partes se rigen exclusivamente por las estipulaciones del mismo."

d) Es importante señalar, que el término de la prestación de servicios entre la demandante y esta Gobernación Provincial se produjo por el término del convenio (Cláusula décima de la página N°4) que daba origen al contrato de prestación de servicios, es decir, el cumplimiento del plazo por el cual había sido



suscrito y, en este sentido no hay una segunda interpretación al respecto. En este escenario entonces, no son válidos los presupuestos señalados por la demandante en cuanto existir una relación laboral con vínculo de subordinación y dependencia, ya que lo que si había era: 1) Prestación de Servicios: Lo que quedó claro en las cláusulas 3 y 4 de cada uno de los contratos que suscribió la demandante con esta Gobernación; 2) el Pago era de honorarios (no remuneraciones) mensuales por los servicios prestados, esto se refuerza, en atención que durante todos los años de prestación de servicios la demandante presentaba informes de gestión con las respectivas boletas de honorarios, las cuales eran emitidas y pagados sus respectivos impuestos; 3) En cuanto a la existencia de una jornada de trabajo; esta nunca se formalizó como tal en ningunos de los contratos suscritos, toda vez, que se trataba de contratos de prestaciones de servicios, los cuales en su naturaleza no la consideraban; 4) Dirección, instrucciones y protocolos: esta no eran entregadas por la Gobernación de Talca, ya que como lo dicen la mayoría de los contratos en el numeral primero parte final: Las partes reconocen y dejan claramente establecido que la Gobernación de Talca tendrá como única función la de Administrar los recursos financieros y materiales del proyecto mencionado y que, respecto de las orientaciones técnicas que deberá cumplir la prestadora de los servicios del presente contrato, estas serán entregadas, supervisadas y fiscalizadas por SERNAM, tanto Nacional como de la región del Maule; 5) Continuidad en el tiempo de la prestación de los servicios; en este punto se deja establecido que no siempre se extendió en forma inmediata la prestación de servicios, toda vez, que la naturaleza de estos servicios estaba supeditado al presupuesto nacional y la continuidad de este tipo de proyectos por parte de Sernameg, puesto que para poder continuar era necesario saber si dichos proyectos se seguirían ejecutando presupuestariamente, puesto que no están considerados como los trabajos de planta o contrata en la dotación ni del Ministerio del Interior y de Sernameg.

e) La demandante cumplió funciones desde el 05.11.2014 al 30.09.2018, conforme a lo que se detalla en la siguiente tabla:

Documento	Inicio	Término	Observación
Contrato de Prestación de Servicios 2013	01-02-2013	31-12-2013	
Contrato de Prestación de Servicios 2014	01-01-2014	31-12-2014	
Contrato de Prestación de Servicios 2015	01-02-2015	30-04-2015	
Contrato de Prestación de Servicios 2015	05-05-2015	31-12-2015	



Contrato de Prestación de Servicios 2016 04-01-2016 31-12-2016

Contrato de Prestación de Servicios 2017 02-01-2017 31-12-2017

Contrato de Prestación de Servicios 2018 02-01-2018 31-12-2018

Contrato de Prestación de Servicios 2013 01-01-2019 15-03-2019

Realidad de los hechos. Relación de la demandante con Fisco de Chile, Sernameg

Al respecto, cabe indicar que Sernameg no tiene vínculo jurídico alguno con la actora en cuestión, toda vez que el proceso de contratación para los programas Sernameg dependen única y exclusivamente del ente ejecutor, tal como se señala en el Convenio:

"En virtud de lo expuesto, el ejecutor se encargará de dar cumplimiento a las obligaciones contractuales que por este convenio le correspondan, por su cuenta y riesgo y con prestadores de servicios contratados bajo su dependencia. Sernameg no tendrá ninguna relación contractual, laboral ni previsional con el personal que la entidad ejecutora destine al cumplimiento de este convenio, y no asumirá obligación alguna derivada de los contratos que celebre con dicho objeto".

Sin perjuicio de aquello, en razón del rol supervisor de Sernameg del cumplimiento de los objetivos de sus programas, se indica que la ex funcionaria a honorarios [REDACTED] según los registros de Sernameg, presta servicios para la Gobernación de Talca, para el centro de la Mujer de Talca, desde el año 2012 hasta marzo de 2019.

Asimismo, para el caso de interés, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género de la Región del Maule (Sernameg), y la Gobernación de Talca han firmado convenio de transferencia de fondos para la ejecución del programa "Centro de la Mujer de Talca", desde el año 2012 en adelante conforme a los instrumentos que detalla.

De este modo, las funciones de los/las profesionales del Centro se encuentran descritas en las orientaciones técnicas del Programa que son elaboradas por Sernameg Nacional y que el ejecutor replica en su proyecto regional, instrumentos que en su conjunto dan forma al convenio que después se suscribe.

Errores en la demanda de tutela que la hacen improcedente.

Del libelo de denuncia es posible apreciar diversos y graves errores que la hacen absolutamente improcedente.



1.- Los presupuestos de la demanda de tutela no se ajustan a la hipótesis del artículo 489 del Código del Trabajo.

En efecto, y tal como ya hemos sostenido reiteradamente en esta presentación, el acto mediante el cual se pone término a las funciones de la actora, en ningún caso puede considerarse un despido en los términos que regula el Código del Trabajo, toda vez que constituye una fórmula pactada en un instrumento suscrito válida y voluntariamente por las partes. Se trata únicamente de la comunicación del término de la vigencia del contrato civil a honorarios que fue suscrito en el mes de enero de 2019, cuyo texto indicó claramente que el pago de los honorarios pactados sería parcializado en tres cuotas mensuales según los montos que allí detalla.

Por consiguiente, al no existir una conducta vulneratoria por parte de su representado; que no se ha ocasionado un despido y no siendo posible equiparar las causales que para el caso de un despido el legislador ha otorgado la acción de tutela, en la especie no se reúnen los elementos fácticos ni normativos que permitan asimilar ambas situaciones, siendo a todas luces la acción promovida por la actora, improcedente.

2.- La demanda de tutela no da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo.

No se establece la forma cómo se habrían producido las supuestas afectaciones de las garantías constitucionales, y especialmente no se acompañan los antecedentes fundantes de la misma.

Si bien en el cuerpo de la denuncia se señala una supuesta vulneración de las garantías constitucionales contempladas en el artículo 19 N°s 1, 4, y 16 de nuestra Carta Fundamental, lo cierto es que no existe análisis alguno que nos permita entender de qué manera se habrían producido las supuestas vulneraciones denunciadas. En otras palabras, no consta si se trató de una conducta aislada o reiterada en el tiempo, cuál fue su gravedad y quién la desplegó, todo ello de la mano de un relato pormenorizado de hechos y circunstancias congruentes en tiempo y espacio, para así determinar la concurrencia de estas supuestas conductas vulneratorias. De este modo, la contraria se aparta ostensiblemente de una exigencia básica en materia de tutela establecida en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, consistente en establecer con claridad de qué manera se ha visto limitado el pleno ejercicio del derecho denunciado, en relación con lo dispuesto en el artículo 490 del



mencionado Código, que exige una enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.

En el caso de autos, sólo se ha efectuado una enunciación de las garantías vulneradas señalándose que habría sido objeto, en general, de un mal denominado despido; que habría sido abrupto, con total desapego y poco empático. Para ello, en su libelo de denuncia esbozó circunstancias que, a su juicio, constituirían indicios suficientes para la procedencia de su acción, y que se resumen en una supuesta afectación de su integridad psíquica, honra y libertad de trabajo.

En efecto, el artículo 490 del Código del Trabajo establece la obligación de acompañar a la denuncia todos los antecedentes en que ésta se fundamente, cuestión que claramente no ocurre en la especie.

A mayor abundamiento, los documentos acompañados en el segundo otrosí de la demanda sólo refieren a antecedentes generales sobre la prestación de servicios, sin embargo, no hay constancia de ningún antecedente que aluda directa o indirectamente a algún menoscabo o perturbación en alguno de los derechos denunciados o que la decisión de poner término a su contrato de honorarios sea infundada o discriminatoria, máxime si dicha vigencia se encontraba indicada en la Cláusula décima del último contrato a honorarios suscrito y aceptado expresamente por las partes.

En consecuencia, al no cumplir con las exigencias de los referidos artículos 489 y 490 del Código del Trabajo, la acción de tutela deberá ser rechazada.

Ausencia de circunstancias que constituyan vulneración de garantías de la actora y su relación con la Gobernación Provincial de Talca.

En el caso de autos, la denunciante ha expresado que la supuesta vulneración de sus derechos a la no afectación de su integridad psíquica, honra y libertad de trabajo se habría verificado con la notificación del término de su contrato de honorarios, en el mes de marzo del año 2019. Sin embargo, esta parte desconoce todos los supuestos denunciados por la actora, toda vez que de conformidad a lo expresado anteriormente en esta contestación, la Gobernación Provincial de Talca ha actuado dentro de las facultades y atribuciones que franquea el marco regulatorio que el legislador ha otorgado a los organismos públicos.



Por consiguiente, cabe negar de manera absoluta que el denominado "despido" corresponda a una conducta vulneratoria de garantías constitucionales. Antes bien, obedece a razones de buen servicio y término del convenio, como se señaló más arriba.

Legalidad competencial y presupuestaria.

La aplicación del Código del Trabajo resulta, además, incompatible con la Legalidad Presupuestaria.

No debe olvidarse que los órganos del Estado desempeñan sus funciones de acuerdo a lo que se denomina Legalidad Dual. Por una parte, están las normas que fijan qué es lo que el órgano debe hacer y cómo hacerlo (legalidad competencial) y, por la otra, están las normas que destinan los recursos financieros para llevar a cabo las funciones encomendadas (legalidad presupuestaria).

El juzgamiento del actuar del órgano nunca puede hacerse sin tener presente esta dualidad a que hacemos referencia. Para ello es, preciso considerar y tener presente el artículo 4 inciso 2° y 9 inciso 3° del D.L. N° 1263 sobre Administración Financiera del Estado; en relación con los artículos 1° de las Leyes de Presupuesto para los años respectivos, en la partida y glosa correspondiente.

El artículo 4° del D.L. N° 1263 establece y consagra el denominado principio de Legalidad del Gasto. Dicho artículo dispone: "Todos los ingresos que perciba el Estado deberán reflejarse en un presupuesto que se denominará del Sector Público, sin perjuicio de mantener su carácter regional, sectorial o institucional. Además, todos los gastos del Estado deberán estar contemplados en el presupuesto del Sector Público".

Lo anterior, significa que no puede haber erogación o gasto público sin habilitación legal previa (Ley Anual de Presupuestos) y que no se puede efectuar cualquier tipo de desembolso. Los únicos válidamente ejecutables son aquellos descritos en la tipología del clasificador presupuestario respectivo.

También, debe tenerse presente el inciso 3° del artículo 9° del mismo D.L. N° 1263, con arreglo al cual: "En los presupuestos de los servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575 se deberán explicitar las dotaciones o autorizaciones máximas relativas a personal. Para estos efectos, las dotaciones máximas de personal que se fijen incluirán al personal de planta, a contrata, contratado a honorarios asimilado a grado y a jornal en aquellos servicios cuyas leyes contemplen esta calidad".

En lo que respecta específicamente a la demandada existe una disponibilidad presupuestaria que contempla en el presupuesto que con cargo a esos fondos se pueden efectuar gastos en personal. La descripción se repite invariablemente en todas las leyes de presupuestos y, como se ve, en ninguna de ellas se autoriza o permite la contratación sobre la base de un contrato regido por el Código del Trabajo, lo que desde luego debe ser considerado y respetado, sin poder establecer, mediante sentencia, la existencia de un contrato de trabajo para el caso que nos ocupa, porque ello importaría dejar estas normas sin aplicación, estableciendo artificialmente que en el período sub-lite de la demandante hubo una relación laboral que legalmente jamás pudo configurarse, obligando a mi representada a pagar indemnizaciones y prestaciones que se habrían devengado en ese mismo período, pese a que jurídicamente era imposible que aquello ocurriera, porque - como hemos demostrado - no existía norma que autorice la formación del pretendido vínculo laboral.

Lo anterior determina que la contratación en cualquier modalidad no responde a una decisión que el Jefe Superior del organismo pueda adoptar, sino que tiene que necesariamente ajustarse y ceñirse de manera estricta a las respectivas partidas aprobadas en la Ley de Presupuesto las cuales condicionan el monto total del recurso financiero que puede destinarse a cada una de las formas de contratación que, a su turno, las normas competenciales han definido.

En conclusión no existe ni ha existido partida presupuestaria a la cual imputar una contratación bajo la forma de régimen contractual del trabajo, lo que permite reafirmar la improcedencia de la demanda.

En cuanto a las pretensiones de la demanda. Excepción de improcedencia de las indemnizaciones y prestaciones reclamadas por la parte denunciante:

Su parte niega y controvierte los hechos demandados por la parte demandante, en el sentido de que exista una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, y que por el mismo motivo niego y controvierto que mi parte deba ser condenada al pago de las prestaciones demandadas por la demandante.

En lo que concierne a la indemnización de perjuicios por daño moral.

Esta demanda de tutela en lo referente a una pretendida indemnización por daño moral debe ser desestimada en todas sus partes, conforme paso a exponer:

Incompatibilidad de la acción de indemnización de perjuicios deducida y la acción de tutela.



El artículo 487 del Código del Trabajo delimita el alcance del procedimiento de tutela, en los siguientes términos:

"Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485.

No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos".

Conforme lo regulado en el precepto citado, resulta evidente que el procedimiento de tutela se encuentra intrínsecamente ligado a la acción de tutela, salvo la única excepción prevista y regulada en el inciso final del art. 489 del Código del Trabajo, que permite la acumulación de acciones "Si de los mismos hechos emanaren dos a más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral..."

Según lo expuesto, el procedimiento de tutela sólo admite el conocimiento de una acción de tutela y, en casos excepcionales, otras de estricta "naturaleza laboral"

En autos, en clara contravención a lo previsto en las normas legales ya citadas, se ha interpuesto, conjuntamente con la acción de tutela, una acción de indemnización por daño moral, acción de estricta naturaleza civil y no laboral (única acción admitida para ser conocida conforme el señalado procedimiento).

Por lo expresado, la acción de daño moral debe ser rechazada, por incompatible con el procedimiento de tutela.

En subsidio, límite legal a las indemnizaciones.

Para el evento que se entendiera que la acción de daño moral deducida como una acción independiente dentro del procedimiento de tutela laboral, es compatible con dicho procedimiento, es del caso que dicha acción deberá ser rechazada en todo aquello que supere el límite máximo legal.

Como primer punto, debemos expresar que una de las características inmanentes a todo el sistema indemnizatorio en materia laboral, es que las indemnizaciones se encuentran legalmente reguladas no sólo en cuanto a su procedencia sino que también, en cuanto a su cálculo y cuantía. El daño que se repara en tales procedimientos, se encuentra, entonces, legalmente tasado mediante indemnizaciones estrictamente ceñidas a los márgenes que entrega la ley.

En lo que concierne a los hechos que motivan una acción de tutela, y, para el caso que esta acción sea acogida, el Legislador laboral (siguiendo las pautas ya



reseñadas) establece una indemnización legal tasada, contemplada en el art. 489 en su inciso 3°.

Es precisamente esta indemnización fijada "adicionalmente" aquella determinada por la ley para los efectos de reparar el daño provocado por las conductas reprochadas, acreditadas y declaradas jurisdiccionalmente como constitutivas de infracciones a garantías constitucionales o derechos protegidos por la vía de la acción de tutela.

No existe otra indemnización "adicional" a la ya contemplada legalmente bajo esos términos.

En este sentido, la indemnización pretendida en la demanda no puede exceder este límite legal.

Fijación de la indemnización por daño moral.

En subsidio de las defensas y excepciones precedentes, esta defensa opone las siguientes alegaciones en cuanto a la cuantía de la indemnización solicitada (\$ 20.000.000)

No puede dejar de considerarse que este daño moral consiste en la lesión o detrimento que experimenta una persona, en general, en sus atributos o cualidades morales.

Siendo la acción de indemnización una acción separada de la acción de tutela, debe contener, como toda acción, sus pretensiones, objeto y causa de pedir.

A este respecto, el fundamento de la pretensión indemnizatorio descansa en falta de empatía en el supuesto despido.

En términos generales, la indemnización de perjuicios tiene por objeto restablecer el equilibrio destruido por el hecho ilícito, otorgando a la víctima un valor equivalente a la cuantía del daño sufrido, para ponerla en el mismo estado que tenía antes del acto dañoso.

Es en la perspectiva antes indicada, y ante el hipotético evento que se viera en la necesidad de regular el monto de la indemnización, deberá asumir la premisa indiscutida de que nunca puede ser una fuente de lucro o ganancia, sino que debe ser un procedimiento destinado a atenuar los efectos o el rigor de la pérdida extrapatrimonial sufrida.

En tal sentido, la cifra pretendida en la demanda como compensación del daño moral, resulta claramente excesiva, motivo por el cual objeto su monto.

Improcedencia de la nulidad del despido y sanciones de la Ley Bustos, por aplicación de la teoría de los actos propios.

Es claro que la convención celebrada entre las partes deja de manifiesto que al tratarse de servicios transitorios y/o accidentales, el marco regulatorio se circunscribe dentro de una órbita civil, mediante la cual se establece la calidad de gestiones independientes, sujetos a las cargas propias del ejercicio liberal de las profesiones.

La nulidad del despido que se pretende carece absolutamente de asidero legal, pues ésta es considerada una sanción para aquél empleador que, debiendo enterar las cotizaciones previsionales de su trabajador, no lo hace. En cambio, respecto de la actora la Gobernación Provincial de Talca ha actuado de conformidad a lo establecido en los contratos de honorarios que les vincularon hasta la fecha de término de su vigencia, vale decir, al mes de marzo de 2019, los que, por ser de naturaleza civil, no generaron una relación laboral ni la consiguiente obligación de pagar cotizaciones previsionales. La actora, en palabras simples, pretende se declare la nulidad de un supuesto despido, que es improcedente, a partir del supuesto incumplimiento de una obligación inexistente.

Como hemos dicho, el único vínculo que existió durante el período que prestó sus servicios la demandante, fueron diversos y consecutivos contratos de honorarios de naturaleza civil en el que, como contraprestación se le pagaban sus honorarios. Así, la actora, al recibir sus honorarios emitía la respectiva boleta y la Gobernación procedía a la retención del 10% de la misma por concepto de retención de impuestos.

Adicionalmente, resulta útil manifestar que, pretender la aplicación de la Ley Bustos es hacer una aplicación errónea de la misma, atendido que el objetivo de ésta, según consta en el Mensaje Presidencial es el siguiente: "... consiste en que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que la obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo ... "; luego agrega: "... se estima, que pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de /os compromisos previsionales relativo a /os descuentos que para el efecto hizo al trabajador". En consecuencia, la aplicación de esta norma en la forma solicitada por el demandante, esto es, como una sanción, es presuponer una conducta de evasión o morosidad de esta parte, cuestión que no ha acontecido en la especie.



En este caso, la existencia de una relación de naturaleza laboral nacería sólo en el evento de existir una sentencia que acoja una demanda de esta naturaleza, por lo que la obligación de enterar cotizaciones previsionales sólo podría exigirse a partir del inicio de la relación laboral ya declarada, jamás con anterioridad.

Por lo demás, esta sanción legal exige que el demandado esté en pleno conocimiento de la naturaleza jurídica del vínculo que lo une con la demandante, y su existencia, como se manifestó, sólo podría eventualmente darse en una sentencia definitiva ejecutoriada. Así lo resolvió la Corte Suprema en causas Rol N° 338-2013 y Rol 5806-2009.

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

Transcribe jurisprudencia sobre la materia.

En definitiva concluye solicitando el rechazo de la demanda.

En similares términos solicita el rechazo de la demanda subsidiaria de despido injustificado.

Cuarto: Actuaciones procesales. El 24 de junio de 2019 llevó a efecto la audiencia preparatoria, en la que llamadas las partes en gesto de conciliación, esta no se produjo. Acto seguido se recibió la causa a prueba dictándose el correspondiente auto de prueba.

El 2 de octubre de 2019, el 6 de enero de 2020, el 7 de diciembre de 2020 y el 14 de abril de 2021 se llevó a efecto la audiencia de juicio, incorporándose la prueba rendida por las partes, quedando la causa en estado de fallo.

Se fijó el día 30 de abril de 2021 para la actuación de notificación de la sentencia.

Quinto: Prueba de la parte demandante. Que la parte demandante en la audiencia de juicio incorporó en forma legal los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Contratos a honorarios a suma alzada de fecha 05 de enero de 2012, de 01 de febrero de 2013, de 01 de enero de 2014, de 05 de mayo de 2015, de 04 de



enero de 2016, de 27 de febrero de 2017, de 02 de enero de 2018, todos suscritos entre Gobernación Provincial de Talca y [REDACTED]

2.- Certificado de 13 de febrero de 2018, emitido por coordinadora(s) centro de la mujer Talca.

3. Carta compromiso profesional de programa VCM Sernameg, de fecha 24 de abril de 2018 suscrito por [REDACTED]

4. Certificado emitido en marzo de 2012, por Directora Regional del Sernam (S).

5. Solicitud de vacaciones de fecha 16 de octubre de 2018, correspondiente a Soraya Letelier Barrios.

6. Análisis de desempeño y gestión profesional de fecha 8 de abril de 2013, correspondiente al trimestre enero- marzo de 2013 centro de la mujer Talca, de Soraya Letelier Barrios.

7. Análisis de desempeño y gestión profesional de fecha 01 de abril de 2015, correspondiente al trimestre enero- marzo de 2015 centro de la mujer Talca, de Soraya Letelier Barrios.

8. Evaluación de desempeño Profesional, emitido en enero de 2015 por Coordinador de Centro de la Mujer Talca.

9. Informes Mensuales Servicio Nacional de la Mujer de fechas 20 de julio de 2012, correspondiente al mes de Julio 2012; 31 de julio de 2017, correspondiente al mes de Julio 2017; de enero de 2019; marzo de 2019.

10. Programación semanal de actividades de Centro de la mujer Talca, correspondientes a las semanas: del 26 al 29 de marzo de 2019; del 06 al 10 de agosto de 2018; 13 al 17 de agosto de 2018; 29 de octubre al 2 de noviembre de 2018; 18 al 22 de junio de 2018; 26 al 30 de noviembre de 2018.

11. Informe Psicológico de fecha 24 de abril de 2019 emitido por Perito Psicóloga Alejandra Moya Díaz.

12. Escritos de Renuncia a Patrocinio y poder correspondientes a Soraya Letelier Barrios en las siguientes causas. Causa RIT F-1259-2018 "Jauregui con Fritz" Causa RIT F- 1433-2018 "Roa con Herrera" Causa RIT F-154-2019 "Molina con Fuentes" Causa RIT F-143-2019 "Henríquez con Moya" Causa RIT F-148-2019 "Saavedra con Pino" Causa RIT F-155-2019 "Sepúlveda con Espíndola" Causa RIT F-1688-2018 "Muñoz con Encina" Causa RIT F-1710-2018 "Morán con Bravo"



13. Listado extraído de página de poder judicial, causas donde existe el litigante Soraya Letelier Barrios, de fecha 02 de abril de 2019.

14. Cadena de correos electrónicos de fecha 21 de noviembre de 2018, 4 diciembre de 2018 y 5 de diciembre de 2018, enviados desde la casilla Centro de la mujer Talca a diversas personas, entre ellas la demandante.

15. Cadena de correos electrónicos de fechas 14 de agosto de 2018 y 16 de agosto de 2018, enviados desde centro de la mujer Talca a diversas personas, entre ellas la demandante.

16. Cadena de correo electrónico de fecha 16 de agosto de 2018 enviados desde la casilla centro de la mujer Talca a varias personas.

17. Cadena de correos electrónicos de fecha 16 de agosto de 2018, enviados desde la casilla centro de la mujer Talca a diversas personas.

18. Correos electrónicos: de fecha 27 de enero de 2017, enviado desde la casilla centro de la mujer Talca a María Oróstica, entre otros; de fecha 19 de junio de 2018, enviado desde la casilla Centro de la mujer Talca a Eduardo Valenzuela, entre otros; de fecha 28 de junio de 2018, enviado desde la casilla Centro de la mujer Talca a Janice Valencia; de fecha 28 de marzo de 2019, enviado desde la casilla de Grace Hernández Aguayo a diversas personas, entre ellas la demandante; de fecha 18 de diciembre de 2018, enviado desde la casilla centro de la mujer Talca a varias personas; de fecha 15 de marzo de 2019, enviado desde la casilla de Grace Hernández Aguayo a varias personas; de fecha 30 de noviembre de 2018 enviado desde la casilla centro de la mujer Talca a varias personas; de fecha 8 de agosto de 2013, enviado desde la casilla de Eduardo Valenzuela varias personas; de fecha 4 de septiembre de 2013, enviado desde la casilla centro de la mujer Talca a varias personas; de fecha 22 de agosto de 2018, enviado desde la casilla centro de la mujer Talca a varias personas; de fecha 16 de diciembre de 2018, enviado desde la casilla centro de la mujer Talca a Varias personas; de fecha 17 de junio de 2013, enviado desde la casilla centro de la mujer Talca a diversas personas; de fecha 20 de noviembre de 2018, desde la casilla centro de la mujer Talca a varias personas; de fecha 05 de noviembre de 2018, desde la casilla centro de la mujer Talca a varias personas; de fecha 05 de noviembre de 2018, desde la casilla centro de la mujer Talca a varias personas (sobre reparaciones); de fecha 05 de octubre de 2018, desde la casilla centro de la mujer Talca a varias personas; de fecha 06 de noviembre de 2018, desde la casilla centro de la mujer Talca a varias personas; de fecha 13 de septiembre de 2018,



desde la casilla centro de la mujer Talca a varias personas; de fecha 27 de febrero de 2019, desde la casilla dirección zonal CAJ séptima región a varias personas; de Alba López a Soraya Letelier de fecha 7 de febrero de 2019; de centro de la mujer a María Oróstica y otros de fecha 23 de marzo de 2018; de centro de la mujer a María Oróstica y otros de fecha 4 de abril de 2018; de M Poblete a centro de la mujer y otros de fecha 27 de diciembre de 2016; de Soraya Letelier a cajitalca y otros de fecha 19 de marzo de 2019; de Soraya Letelier a Centro de la mujer y otros de fecha 25 de septiembre de 2018 con adjuntos de planilla y orientación legal a mujeres; de centro de la mujer a Armando Leppe y otros y otros de fecha 14 de septiembre de 2015.

19. Cadena de correos electrónicos de fechas 23 y 24 de agosto de 2018 enviado desde la casilla centro de la mujer Talca a diversas personas, con respuesta de Eduardo Valenzuela.

20. Cadena de correos electrónicos de fecha 30 de diciembre de 2018, enviados desde centro de la mujer Talca a diversas personas, con respuestas de fecha 30 de diciembre de 2018.

21. Cadena de correos electrónicos de fechas 5 y 7 de octubre de 2018, enviado desde la casilla de Janice Valencia a varias personas.

22. Cadena de correos de fechas 25 y 27 de septiembre de 2018, enviados desde la casilla de Janice Valencia a varias personas. Con respuesta.

23. Informe de evaluación práctica profesional de año 2012.

Prueba pericial.

Compareció doña Alejandra Victoria Moya Díaz, psicóloga clínica, quien expuso sobre su pericia, señalando:

Que es sicóloga clínica. Que aplicó unas pruebas psicológicas a Soraya por el 20 de abril, posterior al incidente del 14 de marzo cuando fue desvinculada de su trabajo.

Las pruebas aplicadas fueron observaciones generales, específicamente se le aplicó una encuesta sobre acoso laboral, sobre estrés post traumático y el test de la persona bajo la lluvia.

En el test de la persona bajo la lluvia presenta síntomas de salud emocional, con ánimo muy bajo, entre trastorno depresivo y ansioso.

En la evaluación de estrés post traumático, luego de un mes del incidente, lo manifiesta como un incidente complejo. Los síntomas que manifiesta se mantienen en alto grado.



En la encuesta de acoso laboral también se manifiesta un acoso laboral, los resultados se manifiestan en alto grado.

El diagnóstico es acoso laboral y trastorno post traumático.

Interrogada, dijo: El incidente dice relación con la llegada de unas personas a establecer cambios de personal, en circunstancias que hasta el día anterior seguía en su cargo. Ella manifestó como traumático el hecho que le pidan sus llaves y que le pidan abandono del lugar de su trabajo.

La sintomatología observada a doña Soraya, entre ellos se destaca ansiedad, irritabilidad, recuerdo angustioso del episodio que influye en su ánimo.

Interrogado por el tribunal. Acoso por seis meses refirió un episodio, el incidente.

Refiere varios hechos, tales como que no le dieron sus vacaciones, la existencia de cámaras respecto del box de atención, cambio de su box hacia un lugar de pasada y debió hacer aseo.

Contrainterrogatorio. Fue contactada por la demandante para hacer este peritaje.

Solo la entrevistó una vez, no la siguió viendo con posterioridad, solo fue una atención pericial no clínica. No sabe si está en tratamiento.

Lleva 4 años siendo perito en causas laborales y familiares.

Se recibió el año 2014.

Prueba testimonial.

1.- Compareció don Julio Armando Leppe Rozas, quien legalmente interrogado, manifestó:

Soraya era abogada del centro de la mujer. Cuando él ingresó a la Gobernación de Talca como jefe de planificación y desarrollo, existía un convenio con el centro de la mujer por lo que estaba muy relacionado con dicho centro.

En noviembre de 2016 asumió como Gobernador hasta el cambio de gobierno.

Soraya como abogada estaba a cargo de las causa del Centro de La Mujer.

Todos los años se firmaba un convenio con el Servicio Nacional de la Mujer, por lo que las funcionarias estaban bajo la tutela de la Gobernación. Ellas cumplían horario, contaba con todos los beneficios, fuero maternal, licencia médica, recibían instrucciones de él tanto como jefe de planificación y luego como Gobernador.

La Gobernación de Talca delegaba funciones en el jefe de planificación, quien entregaba instrucciones a la coordinadora y a cada uno de los que integraban el equipo de trabajo, entre ellos Soraya. Las instrucciones se daban telefónicamente, vía correo electrónico y personalmente.

Uno de los programas de gobierno era Gobierno en terreno, y respecto de ese programa se les daba instrucciones a los integrantes del equipo. El Servicio Nacional de La mujer también les daba instrucciones a los miembros del equipo.

Soraya se relacionaba mediante un contrato de trabajo, en él se establecía, lugar de trabajo, horario, licencias médicas, etc.

El horario se controlaba en un principio por firmas de libros. Se debía solicitar permiso para faltar.

El convenio es entre el Servicio Nacional de la Mujer y la Gobernación.

La trabajadora hacía subrogaciones y reemplazos respecto a la Directora. Estos hechos no estaban en las bases del contrato, las asumían voluntariamente.

El término de la relación fue cuando fue a buscar su cheque y recibió una llamada donde se le instruye que debe renunciar, fue a la oficina, no la dejaron entrar y no le permitieron ingresar a su computador. Esto se lo comentó Soraya.

Los convenios duraban un año y se renovaban.

Contrainterrogado, dijo: Soraya contractualmente estaba a honorarios. Él firmaba los contratos y los convenios. Puede asegurar que no estaban en las funciones de Soraya hacer aseo, representar a la Gobernación en actividades públicas, participar en el programa de Gobierno en Terreno, hacer capacitaciones.

El pago de los honorarios se verificaba vía informe de gestión.

No estuvo presente al momento de la desvinculación, lo que sabe se lo relató Soraya.

2.- Compareció doña María Ivonne Oróstica Sepúlveda, quien legalmente interrogada, manifestó:

A Soraya Letelier la conoce desde el año 2009, fue contrata en el centro de la mujer de Molina y luego postuló al centro de Talca. El 2012 cambió a la Gobernación de Talca y su función corresponde a Centro de la Mujer de Talca, patrocinando las causas que requieran su labor. Las funciones están regidas por las orientaciones técnicas, las que además son el referente para la realización de un proyecto y que en este caso fue con la Gobernación de Talca.

Soraya como abogada tenía el patrocinio de las causas del Centro de la Mujer y brindó apoyo a las usuarias de la casa de acogida.

Respecto de las funciones del Centro debía atender las demandas espontáneas, dar horas de atención, orientar a las personas que atendía. Debía apoyar la línea de prevención. Principalmente en el contrato de ella estaba en el patrocinio.

A veces por necesidades del servicio se solicitaba apoyo para que reemplazara a los abogados del Centro Regional o a otros abogados en audiencias, le pedían apoyo en las OIRS, porque consideraba necesario su apoyo legal. Esto era extra al contrato.

También se le pedía hacer aseo, ya que el centro que no tenía presupuesto y se le pedía que mantuvieran el aseo de la infraestructura.

Debía cumplir horario, excepcionalmente le pidieron apoyo para hacer turnos. Los horarios estaban establecidos, en caso de ausencias debían ser reemplazados.

Tenía derecho a vacaciones, a licencias médicas a días administrativos, permisos.

Hacía actividades extras en representación del Centro, como talleres, charlas en Universidades, planificación del 8 de marzo. También realizaba actividades solicitadas por la Gobernación, como gobierno en terreno.

En cuanto a las desvinculaciones es previo informe técnico de ambas partes. Se sugería avisar el término con 30 días de antelación para considerar la renuncias a los patrocinios.

Contrainterrogada expuso: El objetivo general de los centros de la mujer, es atención, protección y prevención.

En caso de prevención, las actividades dicen relación con difusión de la Ley, hacer sensibilidad en el tema, participación en los módulos legales.

En las actividades de Gobierno en Terreno, preparación Día de la Mujer, les pedían inscribir, acomodar a las mujeres en el evento, acompañar al resto del equipo en el evento. La celebración del Día de La Mujer tenía por efecto conmemorar dicha actividad.

Sernameg se vinculaba con la entidad ejecutora mediante convenio. El 30 de diciembre de 2018 el convenio fue por dos años luego fue modificado.

Se enteró de la desvinculación cuando volvió al servicio luego de una comisión de servicio, carece de detalles sobre el tema.

Actualmente en el Centro de la Mujer está contratada una abogada que también es para la casa de acogida, se financia con el presupuesto de la casa de acogida.

3.- Compareció doña Grace Leslie Hernández Aguayo, quien legalmente interrogada, expuso:

Soraya trabaja para Senameg y para la Gobernación hasta el año 2019.

Soraya inició su trabajo en abril de 2012 en Molina y luego fue trasladada a Talca. Tenía contrato laboral todos los años, cumplía horario, tenía derecho a vacaciones y días administrativos.

Realizaba otras funciones que no correspondían a su labor, trabajar en casa de acogida, reemplazar a otros funcionarios, OIRS, realizar funciones que le impartía gobernación.

Desde el 2015 ella le daba instrucciones en el Centro de la Mujer.

Entre las funciones ajenas estaba reemplazar a otros abogados en distintas ciudades, participar en eventos masivos.

Desde la Gobernación se les daba instrucciones vía correo o en forma telefónica. Desde el Sernameg tanto la directora como la encargada de programa le daban instrucciones a la abogada. Desde Serman las enviaron a la Universidad de Talca para participar del comité técnico de la Universidad para hacer el protocolo de acoso.

El contrato decía que era abogada.

Trabajaban en el Centro de la Mujer ubicado en La Florida Talca. En la práctica Soraya debía atender a las mujeres y asumir patrocinio cuando se decidía iniciar acciones legales.

Por proyecto debía abocarse a Talca, pero igual Soraya tomaba audiencias en otras ciudades.

Además se le pedía hacer capacitaciones, todos los años debían asumir las solicitudes, instruir a otros abogados. Debían hacer aseo en el Centro de la Mujer.

Como coordinadora recibió un oficio por el cual se le comunicaba que la Gobernación renunció al proyecto, y se les informó que seguían trabajando mientras se gestionaba un nuevo ejecutor. El 13 de marzo de 2019 firmaron contrato y se dieron cuenta que tenían contrato hasta el 15. Estando en el banco las llamaron por teléfono y les avisan que el día 18 no vuelvan a trabajar. Soraya se preocupó por las audiencias, por ello se fue al centro. Les pidieron las llaves.



Soraya manifestó que debía renunciar al patrocinio y le dieron 30 minutos y luego le pidieron el computador y que entregara las llaves y se fue.

Soraya intentó entrar al correo electrónico de la abogada y se lo bloquearon. Soraya además tenía a su cargo un pasante de la Corporación de Asistencia Judicial y no pudo terminar el proceso de evaluación.

Contrainterrogada, manifestó: Que ya no trabaja en Sernameg, por lo que también demandó y ha sido testigo en algunas causas en contra de la Gobernación y Sernameg.

El contrato que suscribió el 13 de marzo decía contrato.

En el 2018 se firmó un convenio por dos años.

Ella, en su calidad de coordinadora, visaba informes respecto de las funciones que realizaba Soraya, para autorizar el pago de honorarios.

Los honorarios de los meses de enero y febrero de 2019 fueron pagados en marzo de 2019, esto ocurría todos los años ya que los traspasos no se hacían al inicio del año sino una vez suscrito el convenio.

4.- Compareció doña Alexandra Andrea Zagal Castro, quien legalmente interrogada, expuso:

Dese 2012 Soraya trabajaba para el Centro de la Mujer y la Gobernación de Talca. Ella asumía patrocinio y poder respecto de mujeres que sufrían violencia intrafamiliar. Participaba en orientaciones y en la planificación de acciones. Además realizaba otras funciones que no estaban en el contrato como hacer aseo, subrogaba la OIRS de Sernameg, asumía poder y patrocinio de otras causas de otras oficinas y subrogar a la coordinadora desde 2015 cuando se iba de vacaciones, licencias y administrativos, asistir a las plazas ciudadanas y 8 de marzo. Se les instruía por correo electrónico que debía ir a las plazas a entregar folletería, dar orientación, cargar árboles y toldos, lo que hacían para que no peligrara su contrata.

Tenían postulantes, alumnos en práctica de derecho, y era Soraya quien los evaluaba durante todo el año.

La funcionaria de la OIR era Pilar Melo y a ella subrogaba. Estas subrogaciones se hacían en las dependencias de Sernameg en el centro y doña Soraya trabajan en la Villa Río Claro.

El horario era de lunes a viernes, con una hora de colación. El horario debían cumplirlo y la coordinadora controlaba ello. Desde el 2018 debían hacer planificaciones semanales y debían enviarlos todos los días viernes a la



Gobernación de Talca, además Soraya hacía informes mensuales. Previo a estos informes les cancelaban el sueldo mensual. Soraya tenía derecho a vacaciones, licencias y 6 días administrativos y todo esto era solicitado a Gobernación, se le debía enviar un correo a Janis Valencia, era encargada de la Gobernación y ella lo autorizaba. Ella supervisaba en todas las actividades. Debía pedir permiso para asistir a las audiencias a la 8 u 8:30 horas, y doña Janis se las autorizaba. Cuando ingresaba a trabajar antes de las 9 recuperaba los 30 minutos pudiendo irse antes, pero también debía ser autorizado por gobernación.

Cuando faltaban abogados de otros centros de Sernameg de comunas, se le instruía a Soraya para que fuera a cubrir a los abogados a las audiencias.

Soraya ocupaba chaqueta institucional con el logo de gobernación y Sernameg. Las plazas ciudadanas eran tanto de gobernación como de Sernameg. Eran los 8 de marzo y 25 de noviembre principalmente, era parte de las metas.

Gobernación hacía plazas ciudadanas todos los meses y se les instruía asistir.

Sernameg tenía convenio con la Corporación de Asistencia Judicial y enviada dos postulantes al año y Soraya los evaluaba e instruía.

En enero de 2019 recibieron un oficio donde les señalaron que la Gobernación Provincial de Talca no iba a continuar con el centro de la mujer, pero el equipo iba a continuar. Posteriormente el Coordinador Regional les informa lo mismo. El 13 de marzo de 2019, se les avisa que deben ir a firmar los contratos. Soraya firma el contrato y se percató que tenía vigencia hasta el 15 de marzo de 2019. Debió firmarlo porque si no lo firmaba no continuaba trabajando y como le habían dicho que el equipo iba a seguir creyeron en lo que se le señalaron.

El 15 de marzo de 2019 fue a retirar su cheque y lo fue a cobrar al banco, ahí recibió un llamado de Alba López, quien le comunica que no debe presentarse el 18 de mayo de 2019, y debería volver solo si la llamaban de Gobernación ya que se iba continuar con los centros de la mujer. Luego se va al centro de Florida y llegó al centro el Sr. Valenzuela con la abogada de Sernameg y le comunican que debe hacer retiro de inmediato del centro de la mujer y debe entregar el computador. Soraya pidió un tiempo porque tenía patrocinios firmados y que estaba preocupada de su alumno en práctica. Eduardo le dijo que no le puede dar tiempo pero le dio media hora. Luego de 25 minutos va a su oficina Verónica García y le pide su computador y le dio 2 minutos.



Esta forma de desvinculación no era normal, con gobernación se renovaban los contratos en forma normal, se hacía evaluación anual y las evaluaciones de Soraya eran súper buenas. Esto le ocasionó a Soraya trastornos de sueño, su prestigio profesional se vio perjudicado, no pudo cerrar ciclos con mujeres que defendió por meses, no pudo firmar la bitácora de su postulante. Esto le perjudicó como persona. Estuvo decaída, la vio mal.

Contrainterrogada, expuso: Conoció a Soraya desde el año 2011 cuando los centros de la mujer pasaron a Caritas y luego cuando pasaron a Gobernación de Talca. Cuando terminó su contrato a honorarios inició acciones en contra de la gobernación y Sernameg, por subordinación y dependencia y daño moral. Su causa está en declaración de testigos. Soraya es testigo en su causa. Ella desea justicia para Soraya.

El todo que debían acarrear decía Gobernación Provincial de Talca, Sernameg, el último año, el todo decía Centro de la Mujer Talca.

Entre los objetivos del centro de la mujer era orientar, reparar, apoyar acciones de prevención. Para cumplir este último objetivo había una profesional y en algunos casos se pedía el apoyo del equipo para capacitación.

En las plazas debían entregar folletería del centro de la mujer, y se le entregaba mucha folletería del Sernam, sobre el día de la mujer y de la no violencia en contra de la mujer. Ellas iban a apoyar a Sernameg y a gobernación.

Sexto: Prueba de la parte demandada. Que la parte demandada en la audiencia de juicio, a fin de acreditar sus alegaciones y defensas incorporó los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Copias de contratos de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Gobernación Provincial de Talca, de fechas: 01 de febrero de 2013; 01 de enero; 01 de febrero de 2015; 05 de mayo de 2015; 04 de enero de 2016; 27 de febrero de 2017; 02 de enero de 2018; 02 de enero de 2019.

2. Copia de Resolución Exenta N° 28/VII Región, de 03.01.2012, que aprueba convenio programa de violencia intrafamiliar - Centro de la Mujer SERNAM Gobernación de Talca - año 2012 y autoriza la transferencia de fondos, más convenio respectivo.

3. Copia de Resolución Exenta N° 582/VII Región de fecha 05.05.2015 que aprueba Convenio de Transferencia y ejecución de programa de atención, protección y reparación integral en violencia en contra de las mujeres, modelo de



intervención "Centro de la Mujer" suscrito entre el SERNAM Región del Maule y la Gobernación de Talca, más convenio respectivo.

4. Copia de Resolución Exenta N° 1909/VII Región de fecha 31.12.2015 que aprueba Convenio de Transferencia y ejecución de programa de atención, protección y reparación integral en violencia en contra de las mujeres, modelo de intervención "Centro de la Mujer" suscrito entre el SERNAM Región del Maule y la Gobernación de Talca, más convenio respectivo.

5. Copia de Resolución Exenta N° 38 VII Región de fecha 01.02.2019 que aprueba Modificación de Convenio de continuidad, transferencia de fondos y ejecución de programa de atención, protección y reparación en violencia contra las mujeres Sernameg-Gobernación de Talca, para los dispositivos "Centro de la Mujer Talca, Casa de Acogida de Talca y Centro de Hombres por una vida sin violencia", más convenio respectivo.

6. Set de seis (6) boletas de honorarios electrónica extendidas por la actora a la Gobernación Provincial de Talca, correspondiente a los números: 102 de 31.10.2017; 103 de 30.11.2017; 104 de 31.12.2017; 114 de 31.10.2018; 115 de 30.11.2018 y 116 de 31.12.2018.

7. Set de declaraciones mensuales y pago de impuestos, formulario 29 del Servicio de Impuestos Internos, realizada por la Gobernación de Talca correspondiente a la retención de impuestos de funcionarios a honorarios por los periodos octubre a diciembre de 2017 y octubre a diciembre de 2018, más planilla de funcionarios respectiva.

Absolución de posiciones.

Fue provocada la declaración de doña Soraya Aurora Letelier Barrios, quien legalmente interrogada, dijo:

Que debía emitir boletar para el pago de sus honorarios, se le hacía retención del 10%. Cada año realizaba declaración de impuesto a la renta y con ello obtenía devolución de impuestos.

Ella firmaba un contrato a honorarios.

El convenio era un instrumento entre Sernameg y la gobernación. No tenía copia de ello.

Ella se cotizó algunas veces porque quería tener previsión de salud. Se cotizó como independiente. Algunos periodos pagó AFP cuando iba a ser obligatorio lo hizo algunos meses.

Prueba testimonial.



1.- Compareció don Eduardo Antonio Valenzuela Carreño, quien legalmente interrogado, señaló:

Que conoce a la demandante, trabajaron juntos mucho tiempo, en el centro de la mujer de Talca y luego él asumió la supervisión técnica del centro de la mujer.

El centro de la mujer son programas que se ejecutan en convenio entre la Gobernación y el Ministerio de la Mujer.

El Sernameg le traspasaba recursos a la Gobernación de Talca para que ejecute las orientaciones técnicas que entrega el Servicio.

A la gobernación le corresponde ver que se cumplan las intervenciones, las metas, el ámbito financiero, que se ejecuten las acciones que deben realizarse.

El centro de la mujer tiene como propósito específico disminuir la violencia en contra de la mujer y para ello realizan múltiples acciones, como talleres, charlas, jornadas de capacitación, trabajo intersectorial.

Doña Soraya se vinculó con el centro de la mujer con prestación de servicios a honorarios. Cada rendición debe ser revisado por el ámbito técnico, en este caso él. Para pagar debe existir el contrato de prestación de servicios y mensualmente los informes de gestión. Todas la actividades deben ser acorde a las orientaciones técnicas y si no es así, el gasto es rechazado.

Doña Soraya no presta servicios desde el 15 de marzo de 2019. Los convenios eran anuales. Este último tiempo los convenios son por tres meses y también hay por periodos distintos. Para que hubiese centro de la mujer debe haber un convenio de ejecución. En el 2019 hubo un convenio que duró hasta el 15 de marzo de 2019 y luego hubo uno posterior desde el 20 de marzo de 2019 hasta el 31 de diciembre o 31 de marzo de 2020, no recuerda bien.

En un primer momento el convenio iba a ser solo hasta el 15 de marzo de 2019, no se tenía certeza si Gobernación seguía. Pero luego por conversaciones se consiguió que la Gobernación suscribiera un nuevo convenio. El convenio a honorarios de doña Soraya era hasta el 15 de marzo de 2019.

El segundo convenio del 2020 modificó algunas formas de metodología y ejecución.

El día 15 de marzo de 2019 temprano en la mañana le informan que la Gobernación no seguía con la ejecución del Centro de la Mujer de Talca y que él debía velar por que a las usuarias no se les dejase de prestar servicios, además



se le instruye ir al centro a hacerse cargo de la situación. Se traslada al centro de la mujer para conversar con las funcionarias y a solicitar los computadores y llaves asociados al programa. Soraya le solicita más tiempo y le manifiesta que el volvería más tarde luego de su reunión de las 15:00 horas.

Contrainterrogado, dijo: El último convenio era una modificación de convenio por el cual se extendió el pazo desde diciembre a marzo.

Las instrucciones técnicas están por escrito digitalmente.

Se le exhibe el último contrato de honorarios suscrito entre la Gobernación y Soraya Letelier. Por solo cinco días no hubo convenio. A todas se les desvinculó. Él llegó ese día a las 13:00 y luego se fue a una reunión y volvió tipo 17:00 hrs. A esa hora ya no estaba Soraya.

El lunes revisaron los cuadernos de atención. Ese día había gente del centro de hombres apoyando las funciones.

La asistencia de gobierno en terreno es parte de las funciones del centro de la mujer.

Los postulantes son asociados a prácticas profesionales y en los convenios hay un apartado sobre prácticas profesionales.

En las orientaciones técnicas existe una tabla donde aparecen las comunas de cobertura.

Puede que Soraya haya subrogado a la coordinadora por motivos de ausencia, enfermedad, pero no recuerda.

Doña Janis Valencia trabaja en la gobernación de Talca y era la contraparte del programa en Gobernación.

En general hubo algún correo entre la Gobernación y el programa que pedía colaboración del centro en asuntos de la Gobernación.

Soraya cumplía horario, en términos generales era de 9 a 18 horas, cuando tenía audiencias más temprano también se consideraba. Gobernación administraba los recursos y debía ver aspectos de esa índole.

En la confianza de haber trabajado 4 años juntos, se conversó sobre buscar un nuevo ejecutor y que se mantuviese al equipo, pero ello no era una comunicación oficial.

Soraya trabajó desde 2012 hasta el 2019. Pero hubo periodos en que las ejecuciones comenzaron un mes después, pero no recuerda el año.

2.- Compareció doña María Paz Elbita Valdés Huemur, quien legalmente interrogada, expuso:

Que conoce a la demandante, ella trabajó en el cargo de abogada en uno de los convenios del Servicio de la Mujer con la Gobernación. Prestó servicios en el Centro de la Mujer desde el año 2012 hasta el 2019. El Sernameg como institución no puede ejecutar sus programas, por eso hace convenios con instituciones públicas, por los cuales se ejecutan los programas, son actos administrativa que establece responsabilidad administrativa para los ejecutores y responsabilidad técnica para Sernameg. Duran un año y se pueden extender. A la Gobernación le correspondía todo el ámbito administrativo, debían ejecutar la orientación técnica, debían buscar las dependencias, contratar las prestadores de servicios y la ejecución del recurso que le transfería Sernameg. A Sernameg le correspondía la responsabilidad técnica, velar para que los recursos se ejecuten conforme al convenio y lo fiscalizaba por medio de supervisiones.

Las orientaciones técnicas anuales llegaban del nivel central. En el caso de la gobernación tenían tres convenios, uno era el Centro de la Mujer. Las orientaciones técnicas son la guía respecto a lo que se debe hacer en el programa, asesorar judicialmente y acompañar a la mujer. Las profesionales debían trabajar en ámbitos locales para disminuir la violencia en contra de la mujer. Soraya debía asumir la representación judicial de las usuarias. Debía orientar, socializar, sensibilizar y difundir los objetivos del programa en beneficio de la mujer y prevenir la violencia. Debían hacer charlas, capacitaciones, etc.

Soraya además hacía orientación y difusión de las actividades del Centro. Todo relacionado con el convenio.

Soraya estaba contratada a honorarios por la Gobernación y debía realizar funciones de difusión, orientación y asesoría judicial en las causas VIF. Le constan que hacía estas actividades porque presentaba informes mensuales para el pago de sus honorarios.

El Sernameg fiscaliza que los recursos públicos fuesen bien usados. Las actividades que no se ajustaban a los lineamientos del convenio, se observaba por el ejecutor y en la práctica implicaba el rechazo de un pago. A Soraya nunca se le observó incumplimiento.

Soraya dejó de prestar servicios para el Centro el 15 de marzo de 2019, por una decisión de la gobernación, ya que indicaron que no podían seguir ejecutando este convenio y por ello se les comunicó a las profesionales que el convenio expiraba. El convenio expiró el 15 de marzo de 2019.



En la práctica se hizo el cierre del proceso, Sernameg hizo el cierre técnico que estuvo a cargo de la abogada Alba López.

Contrainterrogada dijo: Ella ingresó el 2017 al Sernameg. Soraya trabajó desde el 2012, pero sabe que desde el 2017 trabajó en forma continua hasta el término del convenio.

Sernameg no ejecuta directamente sus programas, le colaboran instituciones públicas como la Gobernación.

El Centro de la Mujer tiene una línea comunitaria y éste señala que el centro de La mujer debe velar por el término de la violencia en contra de la mujer en el ámbito local y para ello se debía trabajar en terreno.

El horario de trabajo era función del ejecutor del programa ya que a ellos les correspondía el aspecto administrativo. Los Centros de la Mujer a nivel nacional tienen horario de funcionamiento, por lo que como todo programa tienen un horario de atención de la mujer y Soraya al ser parte del programa debía cumplir ese horario.

Soraya trabajaba en Villa Ampliación Río Claro pasaje Los Paltos en el sector de la Florida de Talca.

La parte de la infraestructura la prestaba el ejecutor. Ellos se preocupaban que esos elementos los entregara Gobernación de acuerdo a los recursos que ellos inyectaban, para eso fiscalizaban que los recursos se usaran conforme al convenio.

El contrato establecía ciertos beneficios similares a los derechos laborales, como vacaciones, licencias médicas, permisos administrativos, pre y post natal.

Una vez que Soraya se fue, se hizo una evaluación y se hizo un nuevo convenio con la Gobernación.

3.- Compareció doña Alba Yovani López Villagra, quien legalmente interrogada, manifestó:

Es abogada de la dirección Regional del Sernameg Región del Maule desde el 2005. La demandante fue prestadora de servicios en el dispositivo del programa de violencia en contra de la mujer en el Centro de la Mujer de Talca, fue abogada del centro desde el 2012 al 2019.

El Sernameg transfiere recursos a terceros ejecutores para violencia en contra de la Mujer de Talca, Centro de Hombres, casa de acogida de Talca. Estos programas los ejecutaba la Gobernación de Talca. La Gobernación



contrataba prestadores profesionales como prestadores de servicios. La Sra. Soraya era prestadora de servicios en el Centro de la Mujer de Talca y desarrollaba funciones de abogada conforme a las orientaciones técnicas del Sernameg. La relación entre la demandante y la Gobernación era de prestadora de servicios a honorarios. Debía prestar asesoría jurídica en causas de violencia en contra de la mujer.

En el centro se hacía un trabajo integral, de ahí que debía trabajar en equipo con otros profesionales y le correspondía hacer contención, difusión, capacitaciones, prevención de VIF por medio de talleres, promoción de la no violencia en contra de la mujer, participar en hitos comunicacionales relativos al día de la mujer, no violencia en contra de la mujer, etc.

El Sernameg trabaja con convenios anuales, el año 2018 se generó un convenio bianual el que se modificó el 2019. En febrero de 2019 la gobernación les avisó que no pretendía seguir con los programas, por lo que ante esa situación se modificó el convenio y terminó el 15 de marzo de 2019 y se debió buscar un nuevo ejecutor. El 15 de marzo no había un nuevo ejecutor y por lo tanto expiraba el plazo del programa.

En una reunión ese día entre el representante de la Gobernación don Samuel Muena y la directora regional, se les avisó que la Gobernación no seguía con el convenio, por lo que no había ejecutor para el día siguiente. Se les debió avisar a los profesionales del Centro de la Mujer que la gobernación no seguía con el programa y que el Centro terminaba. Se les indicó que debían estar atentos por si había novedades.

Contrainterrogada, manifestó: Soraya debió participar en actos comunicacionales masivos, en hitos comunicacionales, lo que está dentro del convenio, tales como 8 de marzo, gobierno en terreno. El ejecutor estaba obligado a autorizar que los profesionales participaran en estas actividades masivas.

Tenía contrato hasta el 15 de marzo de 2019, desconoce cuándo lo firmó, ese es resorte del ejecutor.

Del Sernameg ella fue la primera que se comunicó con Soraya, señalándole que no tenían ejecutor, se le comunicó de la manera más cordial. La comunicación debe haber sido entre las 10 y 12 de la mañana.

En cuanto a las causas de doña Soraya, la unidad del centro en contra de la mujer de Sernameg tenía una abogada para la línea de violencia extrema, Verónica García, por lo que le correspondía a ella velar por la



continuación de las causas y sus patrocinios. Verónica García distribuyó las causas entre las abogadas de Sernameg. Entiende que Verónica García se coordinó con Soraya.

Todos los centros tienen estudiantes en prácticas. Si un postulante de la Corporación de Asistencia Judicial se queda sin su tutora, quien se hace responsable es ella. Todo está dentro del convenio con la Corporación de Asistencia Judicial. El Sernameg se hace cargo de los postulantes. Soraya no podía hacerse cargo de postulantes porque no tenía vínculo con Sernameg, de ahí que se debía cambiar los patrocinios.

Luego se firmó un nuevo convenio con la Gobernación el 18 de marzo de 2019 y el Centro reabrió el 20 de marzo de 2019.

Séptimo: Que este tribunal de manera reiterada ha sostenido en aquellos conflictos en que se pretende la declaración de relación laboral por prestadores de servicios a honorarios y su vulneración de derechos fundamentales en el desenvolvimiento de una relación de carácter laboral, que la resolución de la cuestión pasa por la calificación que se haga acerca de si la vinculación de trabajo con el prestador de servicios a honorarios se enmarca dentro de la habilitación legal que el órgano público tiene para vincularse de esa forma (artículo 11 del DFL N° 29 que sistematiza el estatuto Administrativo).

Como no se trata de un funcionario público (planta o contrata) respecto de quienes se ha resuelto reiteradamente la aplicación del procedimiento de tutela laboral, existiendo además norma interpretativa introducida por la Ley N° 21.280, sino que de un prestador de servicios a honorarios que pide se declare su prestación de servicios como contrato laboral, lo primero a determinar es si dicha contratación a honorarios se enmarca dentro de la facultad que se ha enunciado y solo si escapa a dicho marco normativo y se dan, además, los elementos de todo contrato del trabajo a la luz del artículo 7 del Código del Trabajo, podrá el tribunal así declararlo y determinar si se vulneraron los derechos fundamentales que se denuncian.

De lo contrario, la terminación de la prestación de servicios se regula por el respectivo pacto suscrito por las partes y entre los efectos de dicho pacto se encuentra la terminación unilateral, que si bien puede dar origen a una acción legal o constitucional, no son acciones de las cuales pueda resolver este tribunal, como así tampoco procede declarar la existencia de un contrato, ni acoger

prestaciones e indemnizaciones laborales, ni determinar la vulneración de garantías constitucionales en el ámbito de las relaciones laborales.

Asimismo y solo si se determina la actuación al margen de dicha legalidad resulta procedente revisar la prueba y confirmar las propuestas fácticas planteadas para establecer la existencia de los elementos de hecho de subordinación y dependencia laboral, pues, como también lo ha señalado el tribunal, la sujeción del trabajo a desarrollarse en un tiempo determinado, la prolongación en el tiempo del trabajo, el sometimiento a supervisión o formas de control e instrucciones, la percepción de una contraprestación económica por el trabajo, no son por sí solas, condiciones fácticas propias y excluyentes de un contrato de trabajo.

La correcta aplicación de las normas del artículo 1 del Código del Trabajo, que determina a quienes se les aplica el referido Código, del artículo 7 del mismo cuerpo legal, que dispone la definición normativa del contrato de trabajo y sus elementos, y del artículo 11 del Estatuto Administrativo, que otorga la facultad para contratar servicios a honorarios, determina que el Código del Trabajo sólo resulta aplicable cuando se prestan servicios sin sujeción a las condiciones y requisitos que establece el referido artículo 11 y, además cuando los servicios se prestan bajo las exigencias normativas del artículo 7 del Código del Trabajo, es decir, bajo vínculo de subordinación y dependencia.

Si la autoridad contrata servicios a honorarios en los casos en que la facultad la ley, se debe aplicar la regla del estatuto administrativo en cuanto dicha relación jurídica se regula por las reglas del respectivo contrato.

Octavo: Que lo primero que debe dilucidarse dice relación con las labores o funciones encargadas a la actora, a fin de poder determinar si la contratación a honorarios de la actora se ajustó a la ley.

En el análisis de la prueba no solo es importante el análisis de los respectivos instrumentos, sino que además, lo que señala la prueba de carácter personal para determinar si lo que señalan los documentos es coincidente con lo que ocurría en la realidad de la prestación de servicios.

La prueba instrumental incorporada por ambas partes consistente en los respectivos contratos de prestación de servicios a honorarios, las resoluciones exentas que aprueban los convenios sobre Centro de la Mujer Talca, entre Sernam, primero, y luego Sernameg, con la Gobernación del Talca, las copias de las boletas de honorarios, que consignan el servicio por el cual se pagan, set de



declaraciones mensuales y pago de impuestos, formulario 29 del Servicio de Impuestos Internos, la nómina de causas patrocinadas por la demandante, los escritos de patrocinio y poder y correos electrónicos referidos a información y tramitación de causas, permiten establecer que la actora realizaba funciones de abogada en el marco del convenio programa de prevención de violencia intrafamiliar Centro de la Mujer de Talca, suscrito en el Servicio Nacional de la Mujer con la Gobernación de Talca desde el año 2012 al 2014, para luego desempeñar funciones de abogada en el Programa de atención protección y reparación integral en violencia en contra de las mujeres, modelo de intervención Centro de la Mujer de Talca en el marco de los convenios entre Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género y la Gobernación de Talca a partir del 2015 y hasta el 2019, debiendo cumplir a cabalidad los servicios encomendados en el acuerdo operativo remitido por Sernameg Región del Maule, el cual se entiende conocido por los prestadores de servicios, según expresamente se lee en los contratos de prestación de servicios de los distintos años.

La prueba testimonial es coherente con lo anteriormente señalado. Todos los testigos señalaron que la Srta. Soraya Letelier estaba contratada a honorarios y era abogada del programa Contra la violencia de la Mujer Centro de la Mujer de Talca y que desarrolla funciones propias de su profesión, como patrocinio de causas, asistencia a audiencias, atención de público, contención de usuarias, capacitaciones, supervisiones y orientaciones, lo que es concordante con lo referido en cada contrato de honorarios.

Noveno: Que estando establecido que los servicios que prestaba la demandante eran los precisos y particulares, debe ahora analizarse si dicha contratación se enmarca en la autorización legal que tiene la administración del Estado.

El DFL N° 29 de 16 de marzo de 2005 que fija el texto coordinado de la ley N° 18.834, conocido como Estatuto Administrativo, establece en su artículo 11 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.

Según lo ya analizado debe concluirse que la actora desempeñaba funciones para un cometido específico. El sentido natural y obvio del cometido específico está relacionado con el encargo de labores que son propias de algo que lo distingue de otras cosas u otros encargos, es decir, para esta controversia, dice relación con labores y funciones que la Gobernación de Talca le asignó en marco del convenio suscrito con Sernameg respecto del Programa Violencia en contra de la Mujer Centro de la Mujer de Talca, comprendiendo las actividades que cada contrato de honorarios establece y que los testigos corroboraron, sin que de sus declaraciones puedan concluirse otras funciones, atendido que ninguno de ellos especificó algo distinto a lo que se ha tenido por acreditado.

De esta forma, forzoso resulta concluir que la contratación civil de la actora se enmarca dentro de la norma del citado artículo 11 y por ello, se regula por el respectivo contrato y debe excluirse la aplicación de las normas del Código del trabajo con toda su normativa regulatoria. Lo anterior determina la sujeción de los derechos y obligaciones de las partes a las reglas que establece el respectivo contrato, según lo señala el inciso final artículo 11 a que se ha hecho referencia.

Décimo: Que como consecuencia lógica de lo anteriormente señalado, si la relación de trabajo entre la demandante y la demandada se regula por las reglas del respectivo contrato, es evidente que no es pertinente analizar aquellas propuestas fácticas del demandante por las que el tribunal debe estimar que en su relación de trabajo hubo un contrato de trabajo y es irrelevante analizar los antecedentes relativos a una terminación que no se ajustaría al Código del Trabajo o que sería vulneratoria de garantías constitucionales, pues no se aplica la normativa laboral en dicha terminación contractual, sin perjuicio de otras acciones legales o constitucionales que pudo haber ejercido la actora y para las que no es relevante que se califique su prestación de servicios civiles como un contrato de trabajo.

Cierto es que se fijaron otros puntos de prueba, pero todos ellos subordinados a la decisión y determinación previa de si la contratación de la actora se enmarcaba dentro de la legalidad y sólo si así no ocurría, debía confirmarse con la prueba las aseveraciones relativas a la existencia de



características en la prestación de servicios, propias de la subordinación y dependencia como elemento del contrato de trabajo.

Undécimo: Por lo ya expuesto es que no tiene relevancia para la resolución del presente asunto, que el contrato de prestación de servicios a honorarios contemple derecho a uso de licencias médicas o de días de ausencia asimilables a un feriado de 15 días u otros beneficios como pre y post natal, una hora al día para alimentos a hijos menores de 2 años, capacitaciones realizadas por Sernameg u otra institución sobre temáticas de sus servicios para mejorar la gestión del proyecto, propios más bien de los funcionarios públicos, no solo porque es parte de la aplicación del mismo contrato, que pretende desconocer la actora al invocar la primacía de la realidad, sino porque la prestación de servicios sometida a las reglas del arrendamiento civil de servicios no es necesariamente incompatible con determinados derechos y obligaciones recíprocas dentro de la prestación de servicios, como la obligación del prestador de prestar los servicios dentro de determinado tiempo o en un determinado lugar o la obligación de seguir ciertas directrices de cómo hacer un determinado trabajo.

Si bien en la realidad, la demandante probó por medio de la prueba testimonial y correos electrónicos que desarrollaba sus funciones en horario determinado, tanto en jornada de la mañana como en la tarde, con hora de ingreso y salida predeterminadas y controladas por el ente ejecutor del proyecto, la Gobernación Provincial de Talca, como así también que recibía instrucciones desde la gobernación y Sernameg y además que debía rendir informes periódicos tanto a la Gobernación como a Sernameg, hecho este último que también se registra en el contrato de honorarios, y de lo que dan cuenta copia de los informes incorporados por la demandante, ello a juicio de este sentenciador no cambia la conclusión a que se ha arribado, por cuanto las indicaciones de cumplir horario son inherentes a las funciones para las que fue contratada, y que tienen relación con el funcionamiento de tribunales y atención de público, y la de recibir instrucciones e informar sobre las actividades realizadas es parte de las estipulaciones del contrato y porque el sometimiento a directrices se entiende parte también de las obligaciones del prestador de servicios a honorarios. Por lo tanto no existen elementos de subordinación y dependencia propios del contrato de trabajo.

En cuanto al hecho que debía hacer aseo, como una de las funciones que iban más allá de los estipulado en el contrato, hecho que según lo dijeron las



testigos de la parte demandante también hacía la actora, de las mismas declaraciones y relacionadas con las declaraciones de los testigos de la demandada, se concluye que de haberse llegado a hacer tal actividad, fue voluntaria y esporádica, en circunstancias de haber faltado el personal de aseo, inspirado en principios de colaboración y trabajo en equipo, pero que bajo ninguna circunstancia fue una actividad permanente, por consiguiente, ello no cambia lo concluido hasta esta parte.

Duodécimo: Analizada la contratación de la actora, sus cláusulas y estipulaciones, en especial las funciones que desarrollaba, es evidente que la terminación que realiza la demandada en virtud de dicha contratación se ajusta al marco normativo y contractual fijado, razón por la que las alegaciones relativas a un despido injustificado, nulo y vulneratorio de garantías constitucionales son improcedente y no puede el tribunal acceder a las indemnizaciones laborales y civiles, como sería el daño moral, que ha demandado de manera conjunta la denunciante.

EN CUANTO A LA DEMANDA SUBSIDIARIA.

Décimo tercero: Que la demanda subsidiaria solicitando la declaración de relación laboral, nulidad del despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, declaración de unidad económica y existencia de régimen de subcontratación, será desestimada fundada en los mismos antecedentes desarrollados para desechar la demanda principal, en especial, teniendo como presupuesto esencial, que entre las partes hubo una relación de carácter civil, regulada por el artículo 11 del Estatuto administrativo.

Por todo lo expuesto es que deben rechazarse las acciones intentadas, desde que no le son aplicables a la actora las normas del Código del Trabajo.

Décimo cuarto: Prueba no considerada. En atención que no se reconoció la existencia de relación laboral entre las partes, el informe pericial y la declaración de la perito Psicóloga Alejandra Moya Díaz, nada aporta a la decisión del asunto controvertido en esta sede. Tampoco resultaba útil entrar a ponderar la prueba consistente en correos electrónicos por los cuales se comunican las circunstancias del término de la relación contractual, la declaración de los testigos en esta parte y los escritos de renuncia de patrocinio y poder, esto último necesario atendido que la prestación de servicios llegó a su fin.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 11 del Estatuto Administrativo, 1, 7, 456, del Código del Trabajo, se declara:



I.- Que se rechazan la demanda principal y subsidiaria deducida por doña Soraya Aurora Letelier Barrios, en contra de la Gobernación Provincial de Talca, del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, y del Fisco de Chile, representadas por el Abogado Procurador Fiscal don José Isidoro Villalobos García Huidobro, ya individualizados.

II.- Que no se condena en costas a la parte demandante por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Notifíquese, regístrese, dese copia autorizada a las partes si lo requieren y archívese en su oportunidad.

RIT T-69-2019.

RUC N° 19-4-0187686-6

Dictó don **JUAN MARCELO BRUNA PARADA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

Talca, treinta de abril de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia que antecede.

