

Santiago, veintisiete de abril de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparece don [REDACTED], cédula de identidad número [REDACTED] con domicilio para estos efectos en [REDACTED], [REDACTED] interponiendo demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de la I. Municipalidad de Las Condes, RUT 69.070.400-5, representada legalmente por su alcalde don Joaquín Lavín Infante, de quien se ignoran otros antecedentes, ambos con domicilio en Av. Apoquindo N° 3400, comuna de Las Condes. Señala que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 01 de junio de 2018, como psicólogo y gestor técnico en la Dirección de Desarrollo Comunitario de la municipalidad, habiendo terminado su relación laboral el día 30 de mayo de 2020, siendo su cargo estable, permanente e indispensable dentro de la organización comunal, y habiéndose desarrollado su trabajo dentro de un esquema de subordinación, con una línea jerárquica claramente definida. Expone que en su despido no se siguió norma legal alguna, sin que se haya indicado causal legal para terminar el contrato ni que se haya dado cumplimiento a las formalidades establecidas en el Art. 162 del Código del Trabajo. Argumenta que su contratación se dio bajo el régimen de honorarios, pero su situación laboral no se aviene con lo dispuesto en el art. 4 de la Ley N° 18.883, ya que no se trata de labores accidentales, que no sean habituales o cometidos específicos. Además de lo anterior, señala que en la ejecución del contrato tenía un vínculo de subordinación con jefaturas definidas por la demandada, un horario y funciones específicas dentro de la organización, realizándose un pago periódico y mensual que se denominaba honorarios, pero que no puede sino corresponder a una remuneración, la que ascendía al término de su relación laboral a la suma de \$1.293.800, si que nunca se hayan pagado sus cotizaciones de seguridad social. Estimando de esta forma que en la especie la relación entre las partes debe ser regida por las normas del Código del Trabajo, siendo el despido nulo e injustificado, pide que la demandada sea condenada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo legal, feriado legal y proporcional, cotizaciones que se deban durante la relación laboral y las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación.

SEGUNDO; Que la demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. En primer lugar interpone excepción de incompetencia absoluta del Tribunal, ya que la prestación de servicios a honorarios está



regulada en el Art. 4 de la Ley N° 18.883, y no le resultan aplicables las normas del Código del Trabajo. En cuanto al fondo, señala que la municipalidad, con la finalidad de cumplir con los fines que le impone la ley, satisfaciendo necesidad de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural, desarrolla programas sociales que van en beneficio de la comunidad, dentro de los cuales se encuentran aquellos destinados a la necesidades de adultos mayores, en los que trabajó el demandante bajo la figura a honorarios puesto que los programas tiene una duración definida, sin que haya ninguna garantía de que ellos vayan a continuar luego de vencido el plazo para el que se fijaron originalmente, en base a lo anterior es que el personal que trabaja en los programas es contratado bajo la figura a honorarios, por no ser reparticiones permanentes de la Municipalidad, haciendo la contratación de las mismas personas en varios programas por la necesidad de contar con personal con competencias específicas. En este sentido, los contratos del demandante se verificaron en virtud de programas que fueron desarrollados en su oportunidad, que constituyen respecto del actor un cometido específico, sin que haya un vínculo de subordinación regido por el Código del Trabajo como lo pretende el demandante, sin perjuicio de que obviamente se controlaba que cumpliera con el cometido encomendado. Señala que no es efectivo que el actor hay sido despedido, lo que ocurrió es que en correo electrónico de 27 de mayo de 2020 el demandante envió una renuncia, invocando disposiciones del Código del Trabajo, no obstante lo que existía era una relación a honorarios, por tanto no es cierto que el término del vínculo entre las partes correspondía a una decisión del empleador, de hecho desde la perspectiva de la Municipalidad demandada el contrato del actor sigue aun vigente. Niega en consecuencia que se deban al actor cotizaciones de seguridad social, porque en el caso no existe contrato de trabajo, al igual que se niega la deuda de feriado que se reclama.

En subsidio de lo principal interpone excepción de prescripción sobre las prestaciones que se hayan devengado con anterioridad a 2 años desde la interposición de la demanda, esto es 28 de julio de 2018.

TERCERO; Que en audiencia preparatoria de fecha 15 de septiembre de 2020 se rechazó la excepción de incompetencia interpuesta por la demandada, al tiempo que se dejó la resolución de la excepción de prescripción para la presente sentencia definitiva. Luego de lo anterior se realizó el correspondiente llamado a conciliación, la que no se produce, fijándose como hechos no controvertidos los siguientes:

□1.- Que efectivamente el demandante prestó servicios para la Municipalidad a contar del 01 de junio de 2018.



2.- Que el demandante percibía una renta bruta de \$1.293.800 mensuales.

3.- Las partes suscribieron contratos a honorarios, el demandante emitía boletas de honorarios y se efectuaba un retención del 10% del monto señalado en el punto anterior.

4.- Que durante el tiempo que se prestó servicios no hubo pago de cotizaciones previsionales atendida las líneas argumentativas de ambas partes.

Finalmente fueron fijados como hechos controvertidos los siguientes:

1.- Efectividad de corresponder los servicios prestados a uno por bajo subordinación y dependencia regidos por el Código del Trabajo, Antecedentes.

2.- En su defecto, efectividad de corresponder la prestación de servicios a una regida por la Ley 18.883 artículo cuarto. Antecedentes. En la afirmativa del punto N°1.

3.- Termino de la relación laboral, circunstancias que lo rodearon. Pormenores y antecedentes.

4.- Efectividad de adeudarse feriado legal y proporcional. Periodos y montos a los que correspondería.

CUARTO; Que en la audiencia de juicio fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte demandante:

DOCUMENTAL

1.- Contratos a Honorarios, suscritos entre la Ilustre Municipalidad de las Condes, en adelante "Municipalidad" y Roberto Montencino Saavedra, en las fechas que a continuación se señala:

a) 9 de mayo del año 2018.

b) 14 de diciembre del año 2018.

c) 20 de diciembre del año 2019.

2.- Modificaciones de Contrato a Honorarios, suscritos entre la Municipalidad y Roberto Montencino Saavedra, en las fechas que a continuación se señala:

a) 2 de octubre del año 2018.

b) 27 de noviembre del año 2019.

3.- Set de correos electrónicos:

a) Enviado por Centro de Día, para correo electrónico [REDACTED] otros, de fecha 18 de abril de 2019, asunto: Información.



b) Cadena de correos, enviado por Centro de Día, para correo electrónico [REDACTED] otros, enviado por Carolina Hernández para Centro de Día, de fecha 22 de agosto de 2019, asunto: RV: reuniones clínicas 2° semestre INR PAC.

c) Enviado por Centro de Día, para correo electrónico [REDACTED] otros, de fecha 9 de septiembre de 2019, asunto: RV: Scan from a Samsung MFP.

d) Enviado por Centro de Día, para correo electrónico [REDACTED] otros, de fecha 10 de octubre de 2019, asunto: RV: PLANILLA DE RESCATE AÑO 2019.xlsx

e) Cadena de correos, enviado por Centro de Día, para correo electrónico [REDACTED] y otros, enviado por Roberto Peña, para Centro de Día, enviado por Roberto Peña, para Centro de Día, de fecha 6 de noviembre de 2019, asunto: RE: Prácticas.

f) Enviado por Centro de Día, para [REDACTED] de fecha 3 de enero de 2020, asunto: Sobre quehaceres de Isabel La Católica en los próximos días.

g) Enviado por Centro de Día, para correo electrónico [REDACTED] otros, de fecha 23 de enero de 2020, asunto: Coordinar actividades el viernes en CDD Reina Astrid.

h) Enviado por Centro de Día, para correo electrónico [REDACTED] otros, de fecha 28 de febrero de 2020, asunto: Tiempo de TENS con trabajo administrativo.

i) Enviado por Centro de Día, para correo electrónico [REDACTED] otros, de fecha 16 de marzo de 2020, asunto: RV: URGENTE formulario Centro de Día.

4.- Set de Boletas de Honorarios Electrónicas, emitas por Roberto Montencino Saavedra, para la Municipalidad, que comprenden los siguientes periodos:

a) Junio a diciembre, inclusive de 2018.

b) Enero a diciembre, inclusive de 2019.

c) Enero a mayo, inclusive de 2020.

TESTIMONIAL

Prestó declaración como testigo de la parte demandante don Iván Farías Morales, luego de haber sido legalmente juramentado.

QUINTO; Que la parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL



1.- Contratos a honorarios celebrados entre el Municipio y el demandante, y sus respectivas modificaciones, correspondientes a las siguientes fechas:

a) 9 de mayo de 2018.

b) 2 de octubre de 2018.

c) 14 de diciembre de 2018.

d) 27 de noviembre de 2019.

e) 20 de diciembre de 2019.

2.- Decretos Alcaldicios que ratificaron los distintos contratos a honorarios celebrados entre el Municipio y el demandante, y sus respectivas modificaciones, correspondientes a los siguientes números y fechas:

a) 1985/P-2018, de 23 de mayo de 2018.

b) 2736/P-2018, de 11 de octubre de 2018.

c) 4630/P-2019, de 9 de diciembre de 2019.

d) 368/P-2019, de 15 de enero de 2019.

e) 94/P-2020, de 10 de enero de 2020.

3.- Programa Centros y Clubes Para el Adulto Mayor 2018.

4.- Programa El Buen Envejecer 2019.

5.- Programa El Buen Envejecer 2020.

6.- Decretos Alcaldicios que ratificaron y o modificaron los Programas Centros y Clubes Para el Adulto Mayor 2018, y El Buen Envejecer 2019 y 2020, correspondientes a los siguientes números y fechas:

a) 8846 de 21 de diciembre de 2017.

b) 8968 de 28 de diciembre de 2018.

c) 20 de 3 de enero de 2019.

d) 8072 de 31 de diciembre de 2019.

7.- Informe Final de fecha diciembre de 2019.

8.- Currículun Vitae del demandante.

9.- Certificado de Título Profesional de psicólogo otorgado al demandante por la Universidad Autónoma de Chile, de fecha 29 de enero de 2014.

10.- Certificado de alumno de programa de magister otorgado al demandante, emitido por la Universidad Mayor con fecha 19 de marzo de 2018.

11.- Correo electrónico enviado por Centro de Día, de fecha 12 de mayo de 2020, Asunto del mail, modificación de contrato de [REDACTED] así como, Memo adjunto a ese correo.



12.- Correo electrónico que el demandante envió desde su casilla de correo electrónico [REDACTED] el día 13 de mayo de 2020 a Centro de Día, Asunto del mail: Licencia médica.

13.- Comprobante de Licencia Médica del demandante, adjunta al correo antes electrónico antes referido.

14.- Correo electrónico que el demandante envió desde su casilla de correo electrónico [REDACTED], el día 27 de mayo de 2020 a Centro de Día, Asunto del mail: Carta renuncia.

15.- Carta renuncia suscrita por el demandante de fecha 1° de junio de 2020, adjunta a su correo de fecha 27 de mayo de 2020 enviado a Centro de Día.

16.- Correo electrónico que el demandante envió desde su casilla de correo electrónico [REDACTED] el día 30 de mayo de 2020 a Cristian Ponce, con copia a otros destinatarios, en respuesta a correo recibido con fecha 29 de mayo de 2020, el cual también se acompaña, Asunto del mail: Solicitud de entrega de medicamentos.

17.- WhatsApp enviados por el demandante al grupo de WhatsApp Caja de Alimentos AM con fecha 29 de mayo de 2020.

18.- WhatsApp enviados por el demandante al grupo de WhatsApp Centro de día las Condes con fecha 28 de mayo de 2020.

CONFESIONAL

Declaró el demandante, luego de haber sido legalmente juramentado.

TESTIMONIAL

Declararon como testigos de la parte demandada las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

1.- Doña Mónica Ravena Ramos.

2.- Doña María Angelina Alba Pinuer.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Que la parte demandante exhibición los siguientes documentos, declarando que efectivamente esos documentos corresponden a los que acompañó la misma demandada en su documental, con lo cual se tuvo por cumplida la diligencia:



- 1.- Copia del correo electrónico que el demandante envió desde su casilla de correo electrónico [REDACTED] el día 27 de mayo de 2020, a las 16:51 horas, Centro de Día, Asunto del mail: Carta de renuncia.
- 2.- Copia de la Carta de renuncia que el demandante adjuntó al correo electrónico que envió desde su casilla de correo electrónico [REDACTED] el día 27 de mayo de 2020, a las 16:51 horas, a Centro de Día, Asunto del mail: Carta de renuncia.
- 3.- Copia del correo electrónico que el demandante envió desde su casilla de correo electrónico [REDACTED] día 30 de mayo de 2020, a las 20:05 horas, en respuesta a Cristian Ponce, con copia a Centro Comunitario Patricia, Centro de Día y otros destinatarios, Asunto del mail: Solicitud de Entrega de Medicamentos.

SEXTO; Que en el presente caso, más allá de las cuestiones relacionadas con el estatuto jurídico a aplicar a la relación jurídica que existió entre las partes, en primer lugar se debe llamar la atención en el hecho o acto jurídico que esta siendo objeto de la impugnación, toda vez que la demanda expresamente pide que se declare la existencia de una relación laboral entre el 01 de junio de 2018 y el 30 de mayo de 2020, fecha en que la relación entre las partes habría terminado por un despido ejecutado por la demandada, pidiéndose asimismo que se declare que este despido que fue ejecutado por la Municipalidad resulta injustificado y nulo, con las consecuencias que ello implica. Ahora, más allá de que la jurisprudencia en el caso de trabajadores de la Administración del Estado o de las Municipalidades, no ha resuelto que la relación sea de tipo laboral, sino que ha establecido que ante una contratación que excede el marco permitido para la contratación a honorarios ella debe ser regulada conforme a las normas del Código del Trabajo, que es el estatuto general que rige la prestación de servicios bajo subordinación y dependencia, la demanda de autos pide que se haga una declaración referida al acto del despido, o de manera más general del acto que pone fin a la relación de prestación de servicios, que se habría llevado a cabo por la Municipalidad demandada, sin embargo, la demandada contesta la demanda señalando que no es efectivo que el actor haya sido despedido o que haya sido la Municipalidad la que puso término a la contratación, sino que fue el demandante el que tuvo la intención de renunciar, lo que no se llevó a cabo porque pretendió ejercer una renuncia conforme a las normas del Código del trabajo, pero sin cumplimiento de formalidades legales sosteniendo la demandada que a la fecha incluso de la contestación de la demanda la relación de las partes no había terminado jurídicamente, manteniéndose vigente el contrato de prestación de servicios. De esta forma, el primer elemento a despejar, incluso antes del estatuto jurídico a aplicar, es si es



que efectivamente la terminación de los servicios ocurre como lo explica la parte demandante en su acción, toda vez que si no hay un acto de la demandada que ponga término al contrato entre no puede calificarse el despido ni como nulo, ni como injustificado, de manera tal que la demanda resulta improcedente, al no haber acto alguno que reprochar o imputar a la demandada. Este despido, en principio, debería existir antes de la demanda, y al menos en la fecha que se establece en ella, más allá de los detalles en cuanto a su ocurrencia, pero fuera de toda duda debe haber ocurrido la terminación de los servicios por acto del empleador, o en este caso de la demandada, al momento de la traba de la litis, con la notificación de la demanda, ya que es en ese momento en que se fija definitivamente los hechos de la causa.

SÉPTIMO; Que conforme a lo anterior, la parte demandante no ha incorporado ningún documento en donde la demandada ponga término a la relación entre las partes, ni de manera formal, como podría ser un decreto que ponga término a su contratación, ni de manera informal, como podría ser una comunicación en que se le indique al demandante que ya no debe concurrir a prestar servicios, pero sin que se ponga término por un acto administrativo a su contrato, de hecho los correos electrónicos que se incorporan ni siquiera llegan al mes de Mayo de 2020, sino que terminan en Marzo de dicho año, luego de lo cual solamente hay boletas de honorarios de los meses de Abril y Mayo de 2020. Por su parte, la demandada tampoco incorporó documentos que pongan término a la relación de prestación de servicios, pero si comunicaciones del demandante en donde él mismo expresa su voluntad de no seguir trabajando con la Municipalidad. De partida, se incorporó por la demandada una carta de renuncia, en donde expresamente se esgrime la causal del Código del Trabajo por tal efecto, la carta es objetada por la demandada, toda vez que en su criterio no debería hacer referencia al Código del Trabajo, pero el caso es que el demandante manifiesta su intención de no seguir trabajando, lo que luego reitera en correo electrónico de fecha 30 de mayo de 2020, cuando se le hace una consulta por una situación relacionada con los medicamentos de la usuaria del centro donde prestaba servicios, en donde el demandante responde en primer lugar que él había renunciando y que no seguía prestando servicios, de la misma forma, los mensajes electrónicos de la aplicación Whatsapp, enviados por el demandante a un grupo del que formaba parte, también dan cuenta de que fue el actor el que manifestó la intención de poner término a la relación de prestación de servicios. Así las cosas, lo que se ha proado con los medios a los que se ha hecho referencia, es que fue el demandante el que manifestó siempre su voluntad de terminar la prestación de servicios, siendo siempre su intención de hacerlo por medio de una renuncia voluntaria, de manera tal que queda en claro que la prestación de los servicios no fue interrumpida por una decisión de la demandada, sino que por una



decisión del actor. Ahora bien, es cierto que la carta de renuncia que fue enviada en su momento no tiene los requisitos necesarios establecidos en el Art. 177 del Código del Trabajo para producir efecto de renuncia, porque no tiene la autorización de Ministro de Fe, sin embargo, la valoración que se hace de dicha carta no es la de una renuncia que cumpla con los requisitos establecidos en la ley para tal acto, sino que simplemente constituye un medio de prueba que acredita que el actor no fue despedido por la demandada, y que no se puede entender que haya habido un despido, porque la decisión de interrupción de la prestación de servicios no fue de la demandada, sino que emanó de él, lo que si bien no es suficiente para constituir una renuncia conforme a las normas del Código del Trabajo, estatuto cuya procedencia aun está en juicio, el hecho es que no hubo nunca un despido de parte de la demandada, por lo que a la fecha de la demanda y de la traba de la litis, la prestación de servicios no había terminado por acto de la Municipalidad, sino que se había interrumpido en lo hechos por decisión del demandante, que no estaba formalizado por el correspondiente acto de la administración que debe poner término al contrato, lo que implica que no es posible aceptar una demanda de despido injustificado y nulidad del despido por la sencilla razón de que en la causa no hay despido y no había término del contrato entre las partes cuando la demanda fue notificada.

OCTAVO; Que no se altera la conclusión anterior por el hecho de que no se haya pagado la remuneración del demandante durante el periodo posterior a Mayo de 2020, toda vez que es un hecho que el demandante no prestó servicios en dicho periodo, por lo que no devengó remuneración, al tiempo que las cotizaciones nunca fueron pagadas porque la Municipalidad actuaba bajo el supuesto del Art. 4 de la Ley N° 18.884, supuesto que puede ser errado, pero que daba fuente legal en un primer momento para la contratación que se hizo del actor, lo que pone a la demandada en una posición totalmente diferente a aquella que tiene un empleador privado, que no tiene norma habilitante para hacer una contratación bajo subordinación y dependencia sin aplicación de las normas del Código del Trabajo. El hecho de que tampoco haya habido un acto de la administración para poner término a la relación de prestación de servicios, pese a que el actor no estaba concurriendo a sus funciones, no es importante, porque se evalúa en primer la teoría del caso de la parte demandante, que debe probar el despido que alega, esto es la terminación de los servicios por parte de la demandada en el mes de Mayo de 2020, de lo que no solo no existe prueba, sino que hay medios que desmienten la afirmación de la demanda y que acreditan que fue el actor el que se negó a seguir trabajando para la demandada, expresando en más de una oportunidad que renunciaba, por lo que es un hecho que la demanda de despido injustificado y de nulidad del despido no pueden



prosperar por la inexistencia de un acto de despido. Obviamente, a la fecha de la audiencia de juicio la relación contractual si está terminada, por el vencimiento del plazo del contrato, pero los hechos en la sentencia no se pueden analizar al tiempo de la audiencia de juicio, sino que deben serlo a la fecha de presentación de la demanda, de notificación de la misma, o a lo sumo de la audiencia preparatoria, que es la última instancia en donde se puede preparar prueba y defensas para el proceso, todo lo cual ocurrió a más tardar en Septiembre de 2020, antes del vencimiento del plazo del último contrato.

NOVENO; Que habiéndose desechado la opción de acoger la demanda de despido injustificado y nulidad del despido, debe igualmente desecharse la demanda de cobro de prestaciones referentes al feriado, toda vez que el Art. 73 del Código del trabajo es claro sobre este punto, el feriado durante la relación laboral no puede ser compensado en dinero, sino que debe ser otorgado, solo se puede pagar por dicha prestación una vez que la relación laboral haya terminado, y como se ha dicho en varias oportunidades, la prueba no da cuenta de un término de la relación de prestación de servicios en al fecha que lo reclama el actor, quien por supuesto no puede algar el término por renuncia, ya que el despido no ha existido, para efectos de feriado y al mismo tiempo negar la renuncia a efectos de la acción de despido injustificado, porque una misma parte no puede sostener en un mismo juicio posiciones que son abiertamente contradictorias, y en estos autos la teoría de la parte demandante es que la relación de trabajo terminó por despido y no por renuncia, de manera tal que al haberse descartado dicha teoría, por lo que no se puede hacer lugar al pago de una suma de dinero por feriado, ya que cuando se notificó la demanda la prestación de servicios no había terminado.

DÉCIMO; Que en cuanto a la acción de cobro de cotizaciones de seguridad social, esta acción de de cobro de una prestación, que no dependen de la acción de despido injustificado o de nulidad del despido, esta última de hecho es dependiente del cobro de cotizaciones de seguridad social, en razón de lo cual se debe examinar la procedencia del cobro de cotizaciones, para efectos de lo cual se debe resolver si es que efectivamente en el caso resultan aplicables las normas del Código del trabajo y leyes complementarias que rigen la prestación de servicios bajo subordinación y dependencia, o si bien lo aplicable es el estatuto especial de la Ley N° 18.884. Sobre esto, en la especie no se cuestiona la capacidad que tenga la Municipalidad para contratar a personal a honorarios, ya que esa efectivamente es una facultad legal, pero es una facultad reglada no discrecional, por tanto la demandada solamente podía proceder a la contratación a honorarios cuando se cumplieran los requisitos establecidos en la ley para ello, por tanto, el objeto del presente juicio no es determinar si es que la demandada tiene o no la facultad de contratar a una



XXRYXHLCPF

persona bajo la figura de los honorarios, sino que si es que en el caso concreto se cumplían los requisitos legales para realizar dicha contratación. De la misma forma, no se pretende exigir a la Municipalidad que contrate a personas mediante las normas del Código del Trabajo, ya que para ello también deben cumplirse determinados requisitos, la controversia jurídica de la causa es determinar que normas deben aplicarse a una persona que ha sido contratada a honorarios fuera del marco que la ley permite, controversia que, como veremos, se ha resuelto por la Excm. Corte Suprema, en el sentido de otorgar aplicación a las normas del Código del Trabajo en aquella situación en que una persona presta servicios bajo subordinación para una Municipalidad, u órgano público en general, pero está contratada en la modalidad de contrato a honorarios fuera del presupuesto legal. Así, la aplicación de las normas del Código del Trabajo en la especie no viene dada porque la Municipalidad tenga la posibilidad o no de contratar a trabajadores bajo esa modalidad, sino por la aplicación de estas normas cuando no se cumplen los requisitos legales para contratar a un funcionario a honorarios o contrata, lo que impide aplicar esas normas a esa persona. Es correcto que la Municipalidad no puede contratar bajo las normas del Código del Trabajo si es que no se verifican los supuestos del Art. 3 de la Ley N° 18.883, sin embargo la Municipalidad tampoco puede contratar a cualquier persona bajo el régimen de honorarios, sino que solamente a quienes estén en el caso regulado por el Art. 4 de la ley antes citada, y en caso de que la prestación de servicios ocurra efectivamente fuera de dicho marco, pero con un contrato de honorarios, la norma legal aplicable no puede ser la especial (Art. 4 de la Ley N° 18.883), porque si se aplicara dicha disposición los requisitos de su procedencia serían una ilusión, sino que el cuerpo legal que rige la situación es la norma general para aquellas personas que prestan servicios bajo subordinación y dependencia, a saber, el Código del Trabajo, porque una norma como el Código Civil regula otro tipo de relaciones, en donde no hay subordinación de ninguna de las partes.

En el caso concreto, es cierto que, en rigor, la situación de la demandante no se enmarca específicamente dentro de la situación prevista en el Art. 3 de la Ley N° 18.883, que autoriza expresamente a la Municipalidad para contratar a personal bajo las normas del Código del Trabajo y expresamente disponen su aplicación. Sin embargo, no es menos cierto que el demandante no se encuentra tampoco en la situación establecida en las otras normas legales, ya que no se trata de un profesional o experto en una materia, más allá de que tenga una profesión en particular, y de acuerdo a la prueba rendida en el proceso, no es correcto lo argumentado por la demandada, en el sentido de que no se está contratada para una labor accidental no propia de la municipalidad y no se trata en la especie de un cometido específico, sino que de una situación estable en el tiempo.



DÉCIMO PRIMERO; Que en el caso, la prueba documental y testimonial de ambas partes da cuenta de que el actor prestaba servicios de psicólogo en un centro de atención diurno para adultos mayores que residieran en la comuna de Las Condes, centro de que se enmarca en programas que tienen por objeto, usando palabras de la contestación:

□ *“cumplir la finalidad que la ley le impone (a la Municipalidad), esto es, el satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social o cultural”*

Así las cosas, el actor estaba cumpliendo una función destinada a satisfacer las obligaciones legales que tiene la demandada respecto de los habitantes de la comuna, asegurando la participación en el progreso económico, social y cultural, es decir, que lo que hacía el actor era hacer efectivos los objetivos permanentes que tiene la Municipalidad conforme a sus atribuciones y cargas legales, buscando otorgar un servicio de asistencia a una parte de la comunidad de la comuna de Las Condes que resultaba especialmente carenciada y que ha sido definida por la misma demandada, conforme a lo que expresa en la contestación, como una manera de cumplirla finalidad legal de la Municipalidad. Estas labores no pueden ser consideradas como labores accidentales o cometidos específicos, toda vez que una labor accidental es un función que la municipalidad contrata y necesita, pero que no forma parte de aquellas tareas que hace normalmente, por tanto no justifica la contratación de personal, como por ejemplo se podría dar con la mantención de maquinarias o ascensores, ya que si bien se necesita la reparación de ellos, no es lo normal dentro del trabajo de una municipalidad hacer ese tipo de mantenciones, pudiendo en ese caso contratar a una persona bajo la figura a de honorarios. Por su parte, un cometido específico es una labor que, pudiendo ser de aquellas normales que hace la Municipalidad, no requiere la prestación de servicios permanentes de parte de una persona, como podría ser el caso del reemplazo de algún funcionario o el aumento de dotación por un aumento puntual de necesidades a cubrir, como por ejemplo el periodo de pago de patentes municipales. Ninguna de estas dos figuras tiene lugar en la especie, porque como se ha dicho antes, el demandante estaba inserto dentro de una estrategia que buscaba cumplir la de manera permanente con los objetivos y mandatos legales que tiene la demandada, dentro de una estructura que requería de sus servicios de manera habitual, no así de manera específica como para que el cometido del actor pudiese encuadrarse en lo que establece la ley, porque su labor no era una cuestión específica de necesidad puntual, sino que una necesidad que era parte de la finalidad legal misma que tiene la demandada. Evidentemente el hecho de que el



actor haya tenido un cargo en particular y funciones determinadas no convierte su labor en un cometido específico, porque dentro de la organización municipal todos, desde el alcalde en adelante, tiene tareas determinadas y un lugar concreto dentro de la estructura, ello es natural en toda organización y busca la coordinación del trabajo, por tanto, que el demandante en sus contratos haya tenido una labor concreta asignada en nada altera lo ya expresado, habiendo una diferencia sustancial entre una labor accidental, un cometido específico y un funcionario que tiene un cometido permanente, pero labores determinadas, al igual que todos los demás. Finalmente, en cuanto a que los programas en los que participaba el demandante fuesen anuales y sin certeza de renovación, hay que señalar que lo relevante en el caso no es el programa específico en que trabajaba el demandante, sino que la naturaleza de sus funciones y su relación con los fines de la demandada, toda vez que la Municipalidad puede elaborar el cumplimiento de sus fines de varias formas, por programas, por la creación de departamentos o estructuras dentro de la organización o incluso por la creación de personas jurídicas de derecho privado, como corporaciones, todos estos mecanismos siempre pueden cambiar y se puede traspasar el servicio de asistencia a adultos mayores a una repartición diferente o, por ejemplo, dejar de ser un programa para ser un departamento municipal, pero el hecho es que la forma en como se cubre la necesidad no altera el hecho que los funcionarios que participan en ella son personas que no cubren un cometido específico o una labor accidental, del modo que se ha explicado, de forma que el programa puede ser anual, pero el cometido es permanente.

DÉCIMO SEGUNDO; Que conforme a lo que se ha expresado en el considerando anterior, al no cumplirse la norma del Art. 4 de la Ley N° 18.883, la Municipalidad demandada ha excedido sus facultades, haciendo una contratación fuera del marco establecido en la ley, siendo esta una contratación de una persona que presta servicios personales y lo hace bajo la subordinación de la demandada, ya que la prueba de las partes es bastante claro en que el actor estaba inserto dentro de una estructura jerárquica definida por la Municipalidad, con personas que tenía a su cargo y con jefaturas a las que debía reportar, no solo el cumplimiento general del cometido encomendado, sino que de forma habitual sobre su actuar, como lo explicaron los testigos de la parte demandada, que de hecho dieron cuenta de reuniones diarias para la organización del trabajo, y el testigo de la parte demandante, que dio cuenta de que el actor estaba trabajando en jornada completa para la Municipalidad.

Dentro de este marco, resulta necesario determinar la normativa a aplicar, ya que no es procedente la Ley N° 18.883 por haberse excedido su marco de aplicación, que es el



Código del Trabajo, norma de general aplicación respecto de la prestación de servicios bajo subordinación y dependencia, tal como lo ha sostenido la Excma. Corte Suprema, en fallo de causa Rol N° 1020-2018:

□ **“Séptimo:** *Que, de acuerdo a lo prescrito en los artículos 1° y 4° de la Ley N° 18.883, las Municipalidades, para cumplir las funciones públicas que la ley les asigna, cuentan con una dotación permanente y otra transitoria, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquélla compuesta por las personas que sirven labores en calidad de contratados a honorarios. Los trabajos que se efectúan conforme a esta última calidad jurídica constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato.*

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

□ **Octavo:** *Que, contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de instancia, referidos en el fundamento cuarto que antecede, es claro que corresponden a circunstancias que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta, tuvo dicha relación, al constituir indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículos 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración. Inferencia que obtiene mayor fuerza si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide considerar que su incorporación se haya desplegado conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, desde que el ejercicio de labores que se extienden durante casi cuatro años y en las condiciones señaladas, no pueden considerarse como sujeta a las características de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las*



condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral.”

Así las cosas, aun cuando la Municipalidad tenía la facultad legal de contratar a personas bajo el régimen de honorarios, aún bajo subordinación y dependencia, eso es irrelevante en el caso de autos, porque la contratación del actor no se dio bajo el amparo de la norma legal que habilitaba dicha contratación, por lo que no puede resultar aplicable y, por ello, siendo la relación entre las partes de subordinación, debe aplicarse la norma general en materia de prestación de servicios subordinados y dependientes, que no es otra que el Código del Trabajo, no por un criterio de aplicación supletoria legal por norma expresa, sino que simplemente el criterio de la generalidad en la resolución de conflictos de normas. Ante una prestación de servicios subordinados, en primer lugar se aplican las normas especiales, si ello no es posible, como sucede en autos, entonces debe regir la norma general, atinente a la situación debatida, no una norma general sin relación al tipo de negocio jurídico que se debate, como el Código Civil, norma que obviamente no regula relaciones de subordinación, sino que en pie de igualdad, lo que en el caso no existe.

DÉCIMO TERCERO; Que conforme a lo anterior, la demanda de cobro de cotizaciones de seguridad social, por el periodo demandado, de 01 de junio de 2018 a 30 de mayo de 2020, ya que fuera de esos periodos no hay reclamo por parte de la demanda, debe ser acogida, y la demandada debe pagar las cotizaciones del demandante, en base a la renta fijada como no controvertida de \$1.293.800, cotizaciones que son de cargo de la Municipalidad, en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 3 de la Ley N° 17.322, norma que regula la prueba sobre las obligaciones previsionales, por tanto aplicable a todo juicio en donde se ventilen dichas prestaciones.

DÉCIMO CUARTO; Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, se estima que no hay otros medios que permitan alterar las conclusiones a las que se ha arribado anteriormente.

En cuanto a la prueba de la parte demandante, los contratos y modificaciones a los contratos no aportan información a los hechos que han sido determinantes para la resolución del caso, como lo es la inexistencia de despido y la forma de prestación de servicios, más allá de la calificación que hacen los contratos de ellos. Se ha hecho referencia general a los correos electrónicos, que solo sobreabundan en el hecho de que el actor estaba inserto en una prestación de servicios que estaba organizada por la demandada, y las boletas solamente prueban la forma de pago del honorario del actor, el que por lo demás no está controvertido en cuanto a su monto.



En cuanto a la prueba de la demandada, ya se ha explicado lo referido a contratos del actor, valiendo las mismas explicaciones para los decretos que sobre ellos se pronuncian. En cuanto a los programas y su ratificación y modificaciones, incluyendo los decretos correspondientes, ya se ha explicado porque el hecho de que un programa tenga determinada duración nada dice sobre la naturaleza del cometido del funcionario y como todas las formas que se usen para cumplir con fines legales de la Municipalidad siempre pueden cambiar. En cuanto a curriculum, certificado de título de alumno de programa de magíster del demandante, ellos solo prueban la especialidad del demandante, que en nada obstan que preste servicios inserto en una organización subordinada. Ya se hizo una mención general a correos y mensajes electrónicos, en lo referido a la falta de prueba del hecho del despido. En cuanto a la confesional, el actor solamente reconoce la documental de la demandada, la que en cualquier caso no había sido objetada y la exhibición de documentos coincide con la documental de la misma demandada, por lo que vale lo dicho a u respecto.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 9, 73, 162, 453, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, 4 de la Ley N° 18.884 y 3 de la Ley N° 17.322, se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por don [REDACTED] en contra de la I. Municipalidad de Las Condes, ambos ya individualizados precedentemente, solo en cuanto se condena a la demandada al pago de las cotizaciones de seguridad social, previsionales, de salud y de cesantía del demandante, entre el 01 Junio de 2018 y 30 Mayo de 2020, conforme a la liquidación que hagan en su oportunidad las instituciones a las que se encuentre afiliado el demandante, las que además deberán interponer las acciones de cobro una vez que la presente sentencia se encuentre ejecutoriada, considerando una remuneración de \$1.293.800.

II.- Que en lo demás se rechaza la demanda.

III.- Que habiéndose rechazado la acción sobre el feriado, se omita pronunciamiento sobre la excepción de prescripción.



IV.- Que no habiendo sido totalmente vencida no se condena en costas a la demandada.

RIT O-4839-2020

RUC 20- 4-0285517-8

Dictada por don FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>