

Procedimiento: Ordinario

Materia: Despido injustificado, nulidad y cobro.

Demandante: [REDACTED]

RUT: [REDACTED]

Demandado : I. MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES

RUT: 69.120.400-6

RUC N°: 22-4-0430631-K

RIT N°: O-20-2022

Cauquenes, a veintiocho de julio del año dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que con fecha 27 de septiembre de 2022, se presenta doña [REDACTED], chilena, divorciada, cesante, cédula nacional de identidad N° [REDACTED], domiciliada [REDACTED] N° [REDACTED] comuna de Cauquenes, y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 162, 168, 446 y demás disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, deduce demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral por Reconocimiento de relación laboral, Despido Injustificado, indebido o improcedente, Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas y Nulidad del despido, en contra de su ex empleadora **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES**, Rol Único Tributario N° 69.120.400-6, cuya representante legal es doña NERY CRISTINA RODRIGUEZ DOMINGUEZ, Alcaldesa, cédula nacional de identidad N° 13.206.853-4, ambos domiciliados para estos efectos en Antonio Varas N°466,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

comuna de Cauquenes, Región del Maule, de conformidad a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación paso a exponer:

I. CUESTIONES DE COMPETENCIA, CADUCIDAD Y PROCEDIMIENTO.

COMPETENCIA: Es del caso que en virtud de lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo y tomando en consideración que el presente libelo precisamente se enmarca dentro de los términos de la norma precitada, toda vez que demandamos al ex empleador por las materias ya señaladas, el tribunal es plenamente competente para conocer de dichas materias. Asimismo según expresa el artículo 423 del cuerpo precitado y teniendo presente el empleador se encuentra su domicilio en la comuna de **Cauquenes** el Tribunal de SS., es plenamente competente para conocer de la presente causa.

PROCEDIMIENTO: Tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 496 del Código del Trabajo el cual reza: “Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162...” y teniendo presente que la cuantía de la demanda es superior a ella, corresponde tramitarla a través del Procedimiento ordinario.

CADUCIDAD: EL artículo 168 del texto legal antes mencionado faculta en su inciso 1° al trabajador que considere que el término de su contrato es injustificado e improcedente, como el caso de autos, podrá recurrir ante S.S., dentro del plazo de 60 días hábiles, para que así lo declare. A su vez, el inciso final del precepto legal en análisis dispone que el plazo contemplado en dicho inciso primero, se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva, y dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite administrativo. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al Tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador. En razón de lo anterior y teniendo presente



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

que el término de nuestros servicios se produjo con fecha **29 de julio de 2022** respectivamente, el plazo de caducidad aún no vence.

II.- EXPOSICIÓN CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

1. Antecedentes de la relación laboral.

- **INGRESO:** 01 de octubre de 2012.
- **DESPIDO:** 29 de julio de 2022.
- **REMUNERACIÓN:** \$472.806.-
- **LABOR:** Cuidador en programa SENAMA, según convenio de ejecución.

Comencé a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del **01 de octubre del año 2012** a favor de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes y hasta su despido el **29 de julio de 2022**. Todo el tiempo, trabajé mediante múltiples contratos, pero que en la realidad eran contratos de trabajo. Durante todo el tiempo que presté servicios para la demandada, lo hice en dependencias de la Residencia Colectiva para personas mayores, ubicada en calle Yungay N° 1111 de la comuna de Cauquenes, bajo supervisión del Director de Desarrollo Comunitario, quien debía certificar en forma mensual el cumplimiento conforme de la labor ejecutada y jornada de trabajo mediante un certificado.

Eran jornadas de trabajo con sistema de turnos rotativos de 12 horas diarias distribuidas de lunes a domingo y se realizaba conforme a una calendarización mensual de dichos turnos de acuerdo a la necesidad del servicio establecidas por la Dirección de Desarrollo Comunitario, quien debía velar por los descansos adecuados. Durante todo el periodo estuvo sujeta a **jornadas de trabajo** claramente establecidas, bajo el **poder de mando** de su superior jerárquico y, obviamente sometido a un **deber de obediencia** en el desempeño de sus funciones.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

En efecto, los sucesivos contratos celebrados con la demandada de autos constituyen una abierta infracción a la legislación aplicable, pues corresponde a aquellos denominados “Contrato de Honorarios”. En la especie, corresponde imputarle bajo el principio de la supremacía de la realidad la calidad de una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como se expondrá más adelante.

En efecto, durante todo el tiempo que trabajó en favor de la demandada, esto es **9 años y 9 meses**, realizó de buena manera todas las funciones encomendadas en el contrato, y en virtud de éstas, es que se fueron extendiendo sus labores por un extenso periodo, como podrá establecer según los contratos y demás pruebas.

A decir; 1.- Se inicia la relación laboral, en los términos del artículo 7 y 8 del Código del Trabajo, con fecha 01 de octubre de 2012, fecha en que soy contratada por la Ilustre Municipalidad de Cauquenes. 2.- Fue contratada como cuidadora en Programa SENAMA según “Convenio de Ejecución”, para prestar los servicios en la Residencia Colectiva para Personas Mayores, ubicada en calle Yungay N° 1111, de la comuna de Cauquenes. 3.- Las partes suscribieron los siguientes contratos de prestación de servicios a honorarios:

- El primer contrato rigió a partir del 01 de octubre de 2012 al 28 de febrero de 2013, con una jornada de trabajo de turnos rotativos de 12 horas distribuida de lunes a domingo, con una remuneración mensual de \$280.000.

- El segundo contrato rigió a partir del 01 de marzo de 2013 al 31 de diciembre de 2013, con una jornada de trabajo por turnos distribuida de lunes a domingo, por una remuneración mensual de \$338.004.

- El tercer contrato rigió a partir del 01 de enero de 2014 al 17 de julio de 2014, con una jornada de trabajo distribuida en turnos de lunes a domingo por una remuneración mensual variable por turnos.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

- El cuarto contrato rigió a partir del 18 de julio d 2014 al 31 diciembre de 2014, con una jornada de trabajo distribuida en turnos de lunes a domingo, por una remuneración mensual variable por turnos.

- El quinto contrato fue con fecha 01 de enero de 2015 al 31 de marzo de 2015, con una jornada laboral distribuida en turnos de lunes a domingo.

- El sexto contrato rigió a partir del 01 abril de 2015 al 31 de diciembre de 2015, con una jornada de trabajo distribuida en turnos de lunes a domingo.

- El séptimo contrato rigió a partir del 01 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016, con una jornada de trabajo distribuida en turnos de lunes a domingo.

- El octavo contrato rigió a partir del 01 de enero de 2017 al 31 de marzo de 2017, con una jornada de trabajo por turnos distribuida de lunes a domingo.

- El noveno contrato rigió a partir del 01 de abril de 2017 al hasta el 31 de diciembre de 2017, con una jornada de trabajo por turnos distribuida de lunes a domingo.

- El décimo contrato rigió con fecha 01 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018, con una jornada de trabajo distribuida en turnos de lunes a domingo.

- El siguiente contrato rigió desde el 01 de enero de 2019 al 31 de marzo de 2019, con una jornada de trabajo distribuida en turnos de lunes a domingo.

- El siguiente contrato rigió desde el 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2019 con una jornada de trabajo de 12 horas distribuida en turnos de lunes a domingo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

- El Siguiete contrato rigió desde el 1 de agosto de 2019 al 31 de diciembre de 2019, con una jornada de trabajo de 12 horas distribuida en turnos de lunes a domingo.

- El siguiente contrato rigió desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020 con una jornada de trabajo de 12 horas distribuida en turnos de lunes a domingo.

- El Siguiete contrato rigió desde el 01 enero de 2021 al 31 diciembre 2021, con una jornada de trabajo de 12 horas distribuida en turnos de lunes a domingo.

- El Siguiete contrato rigió desde el 01 de enero 2022 al 31 julio 2022, con una jornada de trabajo de 12 horas distribuida en turnos de lunes a domingo.

1.- La demandante y su relación laboral con la Municipalidad de Cauquenes:

Con fecha 01 de Octubre de 2012 se abrió las puertas del establecimiento de larga estadía para adultos mayores (ELEAN) en el cual fui contratada como cuidadora de adulto mayor, pasando por cuatro administraciones distintas. Al principio fueron contratados con contrato a honorarios por doce meses luego por seis meses bajo esta misma modalidad , en cada renovación de contrato quedábamos sin sueldo por a lo menos dos meses , lo cual nos producía muchos problemas , posteriormente se nos cancelaba de forma retroactiva.

Por el tipo de contrato no teníamos derecho a beneficio alguno inclusive éramos cuestionados en nuestro horario de colación en diversas situaciones, como por ejemplo asistir con residentes a los distintos centros públicos de salud lo cual no estaba considerado en este “contrato”.

En plena pandemia Covid 19 no existió la precaución de aforos para funcionarios en zona de camarines existió hacinamiento total sin reguardo para los funcionarios que cumplíamos turnos en distintos horarios (doce y veinticuatro horas). Para los turnos de noche no existían condiciones mínimas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

para un descanso, se tenía que utilizar en el comedor los sillones que allí había.

Durante su relación laboral con la Municipalidad se despidió a funcionarios por motivos tales como: Negligencia médica, agresión verbal y física entre funcionarias, falta de respeto hacia las jefaturas, funcionarias acusadas directamente por residentes. En su caso personal jamás estuvo cuestionada por alguno de estos motivos. Siempre tuvo jefes directos que supervisaban su trabajo y de los cuales recibía órdenes, además marcaba horario de entrada y salida quedando esto en reloj control del ELEAM.

Desde ya podemos apreciar que estas funciones distan bastante de ser labores específicas o esporádicas, ya que son trabajos permanentes que se ejecutan para la municipalidad en el marco de los Programas que esta realiza para la comunidad, dentro de su marco jurídico da este tipo de prestaciones. Además, en el cumplimiento de mis funciones estaba sujeta a una jornada de trabajo obligatoria, de 12 horas diarias en sistema de turnos de lunes a domingo, considerando que desde la Jefatura nos solicitaban apoyo extra cuando se requería.

De esta forma, no obstante, la existencia del referido contrato de honorarios y el pago de la remuneración de la actora previa emisión de boletas de honorarios, sin ningún lugar a dudas la relación existente entre las partes era de carácter laboral, al configurarse los elementos de los artículos 7 y 8 del C. del Ramo.

En cuanto a la remuneración, esta era pagada de forma mensual previa emisión de boletas de honorarios (todos los meses emitía boletas) por los montos antes indicados. Podemos apreciar entonces que, pese a la existencia de un contrato de prestación de servicios, y la emisión de boletas de honorarios por parte de la trabajadora, la relación que unía a las partes era eminentemente laboral.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Existe, por tanto, un error inexcusable de la demandada al definir la relación con este el actor como una de orden civil, a honorarios, bajo el amparo del artículo 4° de la Ley N°18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Conforme a esta norma, es requisito esencial para la contratación a honorarios, el hecho de que se trate de labores accidentales y no habituales del Municipio o de cometidos específicos, lo que no ocurre en el caso de autos.

De manera tal que al no ser aplicable lo establecido en el artículo 4° de la Ley 18.883, es preciso recurrir a los principios formadores e inspiradores del derecho laboral, que en concreto establecen que habiendo un vínculo bajo subordinación y dependencia, entre un trabajador y un empleador, y habiendo una contraprestación en dinero por dichos servicios, deben aplicarse indudablemente las normas del derecho del trabajo. Por tanto, en conformidad al artículo 9° inciso cuarto del Código de Trabajo, que establece lo siguiente: *“la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador”*, tenemos las siguientes cláusulas esenciales del contrato de trabajo: “Labor: cuidadora de adulto mayor, Convenio de ejecución del plan de intervención de la residencia colectiva para personas mayores; Duración de contrato: al existir una relación de trabajo continua desde el 01 de octubre de 2012, hemos de entender que el contrato es indefinido. Jornada laboral: 45 horas semanales. Remuneración: \$472.806.

Cabe decir que la Ilustre Municipalidad de CAUQUENES constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de CAUQUENES y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la misma.

2. Regulación de la relación laboral:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Previo a determinar el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral que tuve con el Municipio de CAUQUENES, como MARCO REGULATORIO, es preciso señalar qué regímenes estatutarios no fueron aplicables. En tal sentido, cabe indicar que nunca fui contratada como funcionara municipal en ninguna de sus categorías conforme lo dispuesto por la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, debido a que no ingresé a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que esa normativa establece: planta; contrata; suplente. Siendo persona natural, tampoco estuve sometida a un estatuto especial de aquellos que aplican en el Municipio.

Por lo tanto, y según los contratos celebrados con la demandada y la prueba que rendirá en la oportunidad procesal, se podrá establecer todo lo afirmado por su parte.

Al respecto de la norma que regulan las contrataciones a honorarios, dicha disposición establece determinadas exigencias adicionales cuales son: a) Que tales materias **no** sean las habituales de la municipalidad; b) Que se trate de cometidos específicos; c) Que sean transitorios y temporales.

En efecto, las labores que prestó para su ex empleador jamás fueron no habituales de la Municipalidad, tampoco se trató de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleadora se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que como se respaldará en la etapa procesal correspondiente la relación con la ex empleadora se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, siendo aplicable en este caso la norma común y general en Derecho Laboral, y el Código del Trabajo en toda su extensión.

Así pues, lo ha declarado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Reemplazo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 11.584- 2014, de fecha 01 de abril del año 2015, caratulado “[REDACTED] con Municipalidad de Santiago” (Considerando Octavo).



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Pues bien, la situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que me vinculó con la Ilustre Municipalidad de CAUQUENES, desde el momento en que los servicios se extendieron por más de 9 años, realizando los mismos servicios bajo las características esenciales propias de un contrato de trabajo, en cometidos genéricos, permanentes en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida.

De lo antes dicho, resulta claro que las funciones que desarrolló en favor de su ex empleadora no reunían las exigencias que para ello establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, norma excepcional que, por lo demás, debe ser interpretada en sentido estricto y restringido, y que considera dichas exigencias sólo para aceptar la existencia de un contrato de honorarios bajo dicha preceptiva.

Así entonces, no estando bajo un estatuto laboral especial conforme al artículo 1 inciso 2 del Código del Trabajo, que indica al efecto: *“Estas normas no se aplicarán a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”*; y tampoco siendo aplicable a este caso el artículo 4 de la ley N° 18.883 que prescribe: *“Artículo 4°.- Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”*, entonces



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

procede establecer que la condición laboral de mi mandante corresponde a la regla general, esto es, una relación laboral propia de un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo, al ser esta la norma genérica respecto al vínculo que une a los trabajadores con sus empleadores.

3. Antecedentes del término de la relación laboral.

El día **29 de julio de 2022**, la Municipalidad de CAUQUENES me desvinculó de manera irregular y, a su vez, como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, faltando a todo requisito legal. En efecto, no señaló con exactitud y claridad los hechos ni las causales por el cual dio término a la relación laboral; no indicó ninguna causal legal de las contenidas en el Código del Trabajo, infringiendo flagrantemente el artículo 162 inciso primero del citado cuerpo legal; tampoco acreditó los pagos previsionales de todo el período de la relación laboral; entre otras irregularidades.

Cabe decir que, con fecha 29 de julio de 2022, se encontraba prestando servicios, y recibió la comunicación por parte de la demandada quien le informa que no seguiría trabajando para dicho Servicio, pues no se le iba a renovar su contrato que vencía el día 31 de julio sin indicarle motivo alguno que justificara dicha decisión. En consecuencia, y conforme señala el artículo 168 inciso primero, el despido debe entenderse realizado “sin invocación de causa legal”, y por tal razón debe condenarse a la empleadora al pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 162 inciso cuarto y 163 inciso dos, más el recargo del artículo 168 inciso primero letra b), todas normas del Código del Trabajo.

4. Índices de Subordinación y Dependencia:

Resulta indispensable para los efectos de este libelo, centrar la atención en las cuantiosas diferencias que existen entre un contrato de trabajo y uno a honorarios, toda vez que la demandada no consideró al momento de celebrar contratos de honorarios el estatuto jurídico idóneo que resultó en su momento aplicable. En tal sentido, la empleadora consideró de forma unilateral las



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

condiciones de dicho contrato y en definitiva no reconoció que en la práctica y más allá de lo que señalen los documentos, que la relación entre el mandante y el municipio constituyó un contrato de trabajo y, por ende, se alejaron claramente de lo que contempla un contrato de honorarios. Todo lo Anterior basado en las siguientes diferencias que se suscitaron entre los documentos físicos y los hechos realmente acontecidos en la realidad:

a) Forma que puede revestir la prestación:

El contrato de trabajo sólo puede revestir una forma, que es la que se estipula en el contrato para la prestación de servicios.

El contrato a honorarios admite en la práctica dos formas; como contrato de arrendamiento para la confección de una obra material y como contrato de arrendamiento de servicios. En la especie, prestó servicios para la Municipalidad de CAUQUENES trabajando en residencia colectiva para personas mayores, bajo supervisión de la encargada de la DIDECO de la I. Municipalidad de CAUQUENES.

Lo anterior, implica un cargo que figuró como habitual de la institución, por más de 9 años y que conforme a ello no pudo adoptar la forma de un contrato de arrendamiento de obra material ni de servicios.

b) En cuanto a la forma en que se prestan los servicios:

En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios de manera permanente y que se constituyen como propios de la institución.

En el contrato a honorarios el profesional presta sus servicios de forma independiente, a título de asesoría, consulta o investigación respecto de un trabajo o bien en función de una obra o proyecto determinados.

Por tanto, prestó servicios para la Municipalidad de CAUQUENES **durante 9 años y 10 meses**, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Es dable inferir que las labores las desarrollé en un contexto de permanencia y en razón a una labor intrínseca de la propia municipalidad, es decir, como funciones propias de la institución. En efecto, la labor durante el tiempo de mi contrato no correspondió en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o de asesoría, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios. En efecto, la Ilustre Municipalidad de Cauquenes constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de Cauquenes y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la misma.

c) En cuanto a las órdenes que pueda impartir el empleador:

En el contrato de trabajo, el trabajador está constantemente sometido al deber de obediencia, claro índice de existir una relación de subordinación y dependencia.

En el contrato a honorarios, el profesional no recibe órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo. Podría recibir eventuales lineamientos en cuanto a la ejecución del servicio, pero no órdenes directas de quien asume el precio del servicio.

En la especie durante todo el periodo por el cual se extendió la relación laboral, fui objeto de instrucciones por parte de sus jefaturas directas, siendo en última instancia Doña SOFIA VISCARRA , quien ocupó el cargo de Enfermera Jefe del ELEAM, estando sujeto en todo momento a la observancia de estos, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que tuvieron su origen en el poder de mando de su empleador y en las funciones que se consignan en los contratos celebrados. Estas instrucciones se verificaban semanal y diariamente de forma verbal, por correos electrónicos, llamados telefónicos, y/o mensajes enviados por la aplicación WhatsApp, por parte de su jefatura, como se probará en la oportunidad procesal correspondiente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

La constante dirección de la jefatura directa no constituye un simple lineamiento, sino que un claro ejemplo de existir un vínculo de subordinación y dependencia. Las directrices fueron claras, precisas y ejercidas directamente sobre la persona del mandante, sin posibilidad alguna de negarse a la ejecución de dichas instrucciones.

d) En cuanto a la obligación de cumplir con una jornada de trabajo y de asistir regularmente a la empresa:

En el contrato de trabajo, el trabajador no solo tiene la obligación de asistir a prestar sus servicios, sino que también debe hacerlo de forma regular y periódica en las dependencias de la empresa, de manera tal que constituye una obligación el cumplir con la jornada de trabajo pactada en el contrato. Esto constituye un índice de una relación de subordinación y dependencia.

En el contrato a honorarios, el profesional no está obligado a asistir regularmente a la empresa. "Puede ser que asista con motivo de su trabajo, pero en ningún caso de manera regular ni menos cumplir con una jornada de trabajo.

En la práctica cumplía con una jornada de trabajo de 12 horas diarias que se distribuían por turnos de lunes a domingo, sistemas de turnos tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente. Así las cosas, esto no condice con las características propias de un contrato de honorarios, sino con uno de carácter subordinado y dependiente del empleador, esto es, un contrato de trabajo.

e) En cuanto al lugar y regularidad en la prestación de servicios:

En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios en las dependencias de la institución, de forma regular y continua.

En el contrato a honorarios, el profesional trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua o puede ser que siquiera exista.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

En la especie, cumplía jornada laboral en las dependencias del ELEAM, RESIDENCIA COLECTIVA PARA PERSONAS MAYORES, de la Municipalidad de Cauquenes.

f) En cuanto al pago por los servicios prestados:

En el contrato de trabajo, la retribución que obtiene el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza, se denomina remuneración.

En el contrato a honorarios, el pago se denomina honorario.

Si bien en la práctica si bien emitió boletas de honorarios a nombre de la Municipalidad de Cauquenes, en la práctica recibía la contraprestación directamente de la Dirección de Administración y Finanzas, por montos equivalentes y mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral.

Conforme al principio de la realidad y de acuerdo con la cotidianeidad del pago, esta constituía una forma de remuneración encubierta en un pseudo y peculiar “honorario”,

g) En cuanto a la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia:

El contrato de trabajo es tal por existir entre el trabajador y el empleador una relación de subordinación y dependencia. Elemento propio de este tipo de contrato y que lo define.

En el contrato a honorarios, no existe tal vínculo. Las partes solo se encuentran ligadas por una relación que se limita, por un lado, al cumplimiento del servicio específico respecto de la institución que lo contrata, y por otro, el prestador o profesional del servicio por la efectividad de recibir el pago u honorario.

Que de acuerdo a lo señalado, para probar la existencia de un contrato de trabajo no basta con acreditar la prestación de servicios personales, sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo dependencia y subordinación, elemento que se materializa cuando concurren diversas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como la obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo; el cumplimiento de un horario diario y semanal; o que el trabajo sea realizado bajo ciertas pautas de dirección y organización que imparte el supuesto empleador; todas las cuales se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador.

En la especie, con su ex empleadora existió por más de 9 años un vínculo de subordinación y dependencia, circunstancia que se acreditará en la etapa procesal que corresponda. Todo esto, conforme a las labores que desempeñaba conforme a mi contrato, a las jornadas de trabajo de las que fui objeto, las órdenes impartidas por mis superiores directos, con la asistencia diaria y extensiva en el tiempo a las dependencias del ELEAM y demás lugares en los cuales podía ser enviada a cumplir funciones, tal como lo señalaba mi contrato, y sumado a todo lo anterior las constantes y permanente vigilancia de las que éramos objeto en la prestación de mis labores.

Siendo todos estos hechos claros índices de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del Trabajo, y que no reconoce la Municipalidad. Cuestión precisa que esta parte intenta probar, con el efecto de que constate y declare que dichos índices, constituyeron el reconocimiento que en la práctica ha sido cuestionado por la demandada, no procediendo tal discusión, toda vez que, constatado dichos índices procede necesariamente la declaración de relación laboral en la sentencia definitiva.

5. Estructura de remuneraciones.

Como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, el promedio de mis tres últimas liquidaciones al ser despedida ascendía a la suma de \$472.806.-**pesos mensuales.**

6. En cuanto a la nulidad del despido y del despido injustificado.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Por las razones explicadas, la demandada no pudo estar en condiciones de dar cumplimiento íntegro y completo a la obligación que imperativamente le impone el inciso 5° del artículo 162° del Código del Trabajo, esto es, que: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*.

Asimismo, la demandada hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso 6° del artículo 162° del Código del Trabajo, que señala: *“Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”*.

El incumplimiento de los deberes señalados en los incisos 5° y 6° del artículo 162° ya citado, faculta para reclamar la aplicación de la denominada “Ley Bustos”. La omisión en el envío de la Carta de Término de los Servicios o Carta de Despido en que incurrió la empleadora, ha vulnerado la disposición normativa de los incisos 1° y 5° del artículo 162° del Código del Trabajo, toda vez que no indicó por escrito cuáles fueron los fundamentos de hecho y de derecho para tomar la drástica decisión de desvincularme, con lo cual, me ha dejado en la más completa indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado.

Los Tribunales de Justicia han establecidos una doctrina unánime y uniforme. En orden de proteger los derechos del trabajador cuando el empleador no expone los hechos que motivaron la terminación de la relación laboral en la carta de despido; esto debido a **LA INDEFENSION ABSOLUTA EN QUE HA DEJADO A LA PARTE DEMANDANTE.**



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

La Corte de Apelaciones de Santiago ha fallado: *“Que, como se ha resuelto reiteradamente, en sede laboral, una causal de término de contrato de una dependiente, redactada en términos tan genéricos como el citado, sin detallar las circunstancias que, según la opinión de la empleadora, justificaban tal medida, produce una indefensión en la trabajadora pues le ha impedido discutir su permanencia en la empresa, con los medios probatorios adecuados”.* Corte de Apelaciones de Santiago 22.03.04, Rol N° 2772-03(33).

7. Sobre las cotizaciones adeudadas.

Como ha sido expuesto previamente en esta demanda, la ex empleadora adeuda, a mi representado, cotizaciones de seguridad social correspondientes a cotizaciones previsionales del Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado entre el día **1 de enero de 2010 al 30 de abril de 2022**. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago, para lo cual se debe ordenar oficiar a las entidades previsionales respectivas a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial.

7.1. Sanción del artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo:

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo que dispone: *“Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.*

Y, por su parte el inciso séptimo de la norma citada que establece una sanción legal: *“el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.*

Procede como lo ha señalado la jurisprudencia aplicar esta sanción de nulidad del despido a la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, puesto que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales por lo que es merecedora de tal sanción.

Así lo ha señalado la propia Excelentísima Corte Suprema de Justicia en reiteradas oportunidades. A modo de ejemplo citamos el reciente fallo que acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 45.842-2016, de fecha 07 de diciembre del año 2016, caratulado “[REDACTED] con Ilustre Municipalidad de La Pintana” (Considerando Décimo Sexto).

Con todo, al haber pactado contratos a honorarios improprios durante todo el período que duró la relación laboral, la municipalidad en cuestión jamás efectuó el íntegro pago de las cotizaciones previsionales que ordena la ley respecto a las remuneraciones percibidas mensualmente, infringiendo de esta forma el artículo 58 y el inciso quinto del artículo 162, ambos del Código del Trabajo, además del artículo 19 del Decreto Ley 3.500.

Tampoco la ex empleadora, al momento de comunicar la terminación del contrato, dio cuenta del estado de las cotizaciones previsionales, y según registra mi Fondo de Capitalización Individual, hasta el día de hoy éstas se encuentran en mora, de lo cual se colige que al momento de mi despido también se encontraban sin ser integradas en la entidad previsional respectiva.

Conforme lo anterior es que el peso probatorio del pago de las cotizaciones previsionales recae sobre el empleador, quien conforme a las exigencias del Código del Trabajo y leyes especiales es el obligado a acreditar al término del contrato, que las cotizaciones previsionales se han pagado íntegramente.

Con todo y en circunstancias de que las cotizaciones de seguridad social que debía pagar mi ex empleador, y en particular mis cotizaciones previsionales se encuentran actualmente impagas por mi ex empleadora, es que ésta se ha hecho merecedora de la sanción de nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo. Dicha sanción se traduce en lo siguiente: *“El empleador deberá pagar al trabajador las*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

8. Continuidad de los servicios.

La continuidad de las labores merece un capítulo aparte en la presente demanda, puesto que además de ser su declaración una de las peticiones concretas sometidos a US., el elemento de la continuidad es de aquellos que permite a ésta parte poder comprobar que las supuestas contrataciones a honorarios no eran tales, puesto que éste elemento de continuidad de labores en el tiempo, se opone a uno de los aspectos que configura el contrato de honorarios que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, puesto que la continuidad es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones.

Cabe hacer notar que la continuidad en los presentes autos encuentra su comprobación en las sucesivas boletas de honorarios, emitidas por mi representado a favor de la I. Municipalidad de Cauquenes, teniendo el carácter de mensuales y por montos equivalentes, los cuales fueron progresivamente en aumento, y en documentos que acreditan la permanencia desde **01 de octubre de 2012 hasta el 31 de julio de 2022**. Pues bien, es la continua emisión de las boletas lo que comprueba que presté servicios de forma permanente y constante, dedicando mi tiempo de forma exclusiva a la demandada, en los términos que lo realiza un trabajador sujeto a una relación laboral.

I. CONSIDERACIONES DE DERECHO.

1. En cuanto a la calificación jurídica de la relación laboral.

La Constitución Política de la República consagra en sus artículos sexto y séptimo el denominado “Principio de Juricidad”, piedra angular del Estado de Derecho, y que señalan al efecto lo siguiente: *“Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

garantizar el orden institucional de la República. Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo. La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.”

*Artículo 7º: Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia **Y EN LA FORMA QUE PRESCRIBA LA LEY**. Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes. Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale”.*

Pues bien, conforme lo anterior, resulta que las actuaciones de todos los poderes y órganos del Estado sólo tienen validez si reúnen las siguientes condiciones: Que el órgano del que emanen cuente con previa investidura regular; Que el mismo órgano haya obrado dentro de su competencia; y Que también haya obrado en la forma que prescribe la ley.

Luego, si no se reúnen todas estas condiciones el acto infringe el mencionado principio y, por consiguiente, se encuentra expuesto a ser anulado.

Pues bien existe una norma de rango constitucional que es la ya citada precedentemente, la cual ordena a todos los poderes y órganos del estado a actuar dentro del ámbito legal de sus funciones, y sólo en la forma que la ley prescriba.

En efecto, si consideramos el artículo 4º de la Ley N° 18.883, que señala lo siguiente: “*Artículo 4º.- Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse **labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad***; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

*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 registrarán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.*

Podemos observar que dicha normativa, por la cual se faculta a los municipios contratar bajo la modalidad de honorarios, permite este tipo de contratación **sólo para aquellos casos en los cuales deban realizarse labores accidentales** y que no sean habituales de los municipios, además exige la referida norma que la prestación de estos servicios sea sólo para cometidos específicos.

En consecuencia, existe una norma de rango constitucional que ordena a los organismos del estado actuar conforme al principio de juricidad, sometiéndose al marco legal establecido en la misma, circunstancia que en la especie no ha ocurrido, pues como US. Podrá verificar en la etapa procesal correspondiente, la prestación de servicios, que esta parte efectuó, no se llevó a cabo dentro del marco legal que establece el artículo 4° de la Ley N°18.883.

Con todo, y en abierta infracción al principio de rango constitucional denominado de “Juricidad”, la contratación de mi representado se realizó infringiendo el artículo 7° de la Constitución Política de la República ya que el Municipio celebró con ésta pseudos contratos a honorarios, no teniendo autoridad ni derecho conferido por ninguna ley donde expresamente se le haya otorgado la facultad para ello, puesto que dicha contratación en realidad se trató de un vínculo de carácter laboral, no siendo procedente en este caso particular la contratación a honorarios, a un trabajador al cual se le asignaran funciones habituales, permanentes y generales del municipio.

La infracción de la ex empleadora al Principio de Juricidad denunciada por esta parte demandante, se traduce en la práctica en el hecho de que efectivamente la Municipalidad teniendo la facultad para contratar a mi representado bajo las normas del Código del Trabajo, y, además teniendo la facultad para contratarla bajo la norma del artículo 4° de la Ley N° 18.883, optó



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

y con ello infringió este principio, por celebrar, con ésta, pseudos contratos de honorarios, cuando en la práctica la relación sostenida con la ex empleadora se desarrolló bajo un vínculo de subordinación y dependencia, siendo este tipo de vínculo propios y exclusivos de un contrato de trabajo. No cabe duda US., que la infracción denunciada se traduce específicamente en el momento en que el Municipio, aplicó un estatuto jurídico equívoco (honorarios), cuando en la práctica las funciones se desarrollaron dentro de otro distinto (laboral).

En efecto, el artículo 4° de la ley N° 18.883 faculta para contratar bajo la modalidad a honorarios para cometidos específicos y no habituales del municipio, sin embargo la contratación hecha a mi persona, fue para realizar funciones generales y habituales de éste, por lo que la Municipalidad ha estado infringiendo constantemente la norma del artículo 7° de la Constitución Política de la República, puesto que los cometidos específicos y no habituales por los cuales se faculta a la Municipalidad a contratar no fueron tales en este caso, no estando facultada la ex empleadora para contratarlo bajo esa modalidad.

Pues bien, habiendo señalado que la relación fáctica que tuve con la Municipalidad demandada sobrepasó los límites permitidos por el artículo 4 de la Ley N° 18.883, y, que de esa forma se infringió el principio constitucional de juricidad, al no estar autorizada la ex empleadora para celebrar con el demandante dicha contratación, cabe entonces determinar el estatuto jurídico aplicable a este caso particular. Conforme lo anterior es necesario fijar el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, que está establecido en el artículo 1° y que es del siguiente tenor: *“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

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

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código". (El destacado es nuestro).

Pues bien, el artículo Primero del Código del Trabajo establece que las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por dicho cuerpo legal, además se aplicarán sus leyes complementarias, por lo que en el inciso primero de este artículo se fijó por el legislador el ámbito de aplicación general del Código del Trabajo, a aquellas relaciones que se susciten entre empleadores y trabajadores.

Posteriormente en el inciso segundo se establece que las normas del Código del Trabajo no se aplicarán a los funcionarios de la administración del Estado, ya sea centralizada o descentralizada entre otros, siempre, y como señala textualmente el código, que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

En efecto, conforme lo anterior nunca tuve o ocupé la calidad de funcionario municipal puesto que no fui contratado como personal de planta, contrata ni suplente, de lo cual queda descartada la hipótesis de que mis servicios se hayan realizado bajo el cargo de funcionario de la administración del Estado a través de un órgano del Estado descentralizado, como lo es el municipio. Pues bien, cabe destacar que su contratación se realizó porque así lo permite el artículo 4° de la Ley N° 18.883, contratación que constituye una excepción dentro del Estatuto Administrativo de funcionarios Municipales, toda vez que permitió su vinculación con la ex empleadora a través de pseudos contratos de honorarios.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Con todo y en atención a lo anterior, es que si bien mi contratación se realizó porque así lo permite una ley, es ésta misma quien ha fijado el marco de contratación y los requisitos para celebrar dichos contratos (labores accidentales y no habituales, cometidos específicos), exigencias que en el caso particular no se cumplieron durante todo el tiempo que duró la relación laboral, puesto que al contrario, los servicios que presté para mi ex empleadora se trataron en todo momento, de labores **PERMANENTES, ESENCIALES Y FUNDAMENTALES** del Municipio, además los trabajos que realicé se enmarcaron dentro de los servicios que la Municipalidad permanentemente realiza, por lo tanto éstos no pueden ser catalogados de ninguna manera como no habituales. Considerando además que los cometidos que presté bajo el poder de mando de mi ex empleadora fueron GENERALES y COMUNES, desarrollados por períodos extensos de tiempo, circunstancias todas que permiten excluir el carácter de específico de estos.

En atención a lo anterior y habiendo determinado que mi contratación no se ajustó al ámbito de aplicación del artículo 4° de la Ley N° 18.883, y, que tampoco fui contratado bajo el régimen de planta, contrata o suplente, es que cabe preguntarse entonces cual es el régimen legal aplicable a los servicios prestados a favor de la demandada.

La respuesta, la encontramos en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, que es del siguiente tenor: *“Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”*. En efecto, el inciso tercero de la citada norma establece el régimen aplicable al supuesto de encontrarse un trabajador de la Administración del Estado en la situación en que sus labores no estén afectas a un estatuto especial, siendo en dicho caso aplicable la regla general y común, esto es las normas del Código del Trabajo. Conforme lo anterior US., el Municipio estuvo facultado para contratarme bajo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

las normas del Código del Trabajo, puesto que en este caso resulta aplicable el inciso tercero de la norma ya referida.

En atención a que presté servicios como trabajador a favor de mi ex empleadora dentro del ámbito de lo que se denomina un vínculo de subordinación y dependencia, para una entidad que corresponde a la administración descentralizada del Estado, no encontrándose afecto a ningún estatuto especial que rija su contratación, y, en plena aplicación del inciso tercero artículo 1° del Código del Trabajo, es que corresponde aplicar la regla general establecida en el inciso primero del ya referido artículo del Código del Trabajo, el que señala que la relación entre empleadores y trabajadores se regirán por dicho cuerpo legal.

En consecuencia, al disponer la ley que el personal contratado a honorarios no queda sujeto a las disposiciones del Estatuto Administrativo, precisamente porque no son funcionarios. Empero, si los servicios de una persona son contratados a “honorarios”, fuera de los casos autorizados por la ley, no puede invocarse esa misma legalidad quebrantada para asilarse en la imposibilidad de celebrar contratos de trabajo donde la ley no lo permitiría, porque ello importaría contrariar el Principio de Juricidad que debe gobernar los actos de la Administración, en el sentido que ésta es la primera llamada a respetar el bloque normativo fundamental y el Derecho no puede amparar la desprotección o precariedad, cuando los servicios se prestan bajo subordinación o dependencia.

De los antecedentes expuestos se desprende que las labores que ejecuté como trabajador, se desarrollaron bajo subordinación y dependencia, lo cual desestima las alegaciones que posiblemente argumentará la demandada, ya que invocará una contratación a honorarios conforme con el artículo 4° de la ley N° 18.883, porque esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales de la Municipalidad o de cometidos específicos y que las labores se realicen por profesionales, técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, lo que no ocurrió en el caso de marras, ya



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

que las labores que desempeñé, por su naturaleza son habituales del Municipio, lo que se evidencia con la sola constatación de la extensión de las mismas funciones.

Por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometido a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que esa normativa establece- planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 4° de la ley N° 18.883, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código de Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones, prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral.

2. Jurisprudencia aplicable al caso de marras:

Jurisprudencia referida a la calificación de la relación laboral: El asunto en todo caso, está zanjado ni más ni menos que por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que en Fallo de Unificación de Jurisprudencia, con fecha 01 de Abril de 2015, en causa Rol N° 11.584-2014, dictaminó categóricamente que : *“En otros términos, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidos al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, una Municipalidad, en la medida que*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece- para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”.

Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 31160- 2016, con fecha 10 de Noviembre de 2016 dictaminó: *“Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 11 de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratados por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en este caso, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.884, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.”.*

Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 5699- 2015, de fecha 19 de Abril de 2016: *“Decimoséptimo: Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratados por la Administración del Estado, en la especie una Municipalidad, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidos al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Tal es la correcta doctrina, que, además, ha mantenido esta Corte en el último tiempo, v. gr., Roles N°11.584-14, N°24.388-14 y N°23.647-14 (este último, contra el Servicio de Vivienda y Urbanismo).

Por lo tanto, la interpretación que se aviene con las reglas y principios invocados, en lo específico, la contiene la vertida en los fallos que en que se apoya el recurso de unificación de jurisprudencia”.

Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 7091- 2015 de fecha 28 de Abril de 2016, dictaminó: “Séptimo: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos ya señalados en el motivo anterior, que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las ordenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque dicho código constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHGS

admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna;”.

Jurisprudencia referida a la aplicación de la Sanción de Nulidad establecida en el artículo 162 incisos quinto y siguientes del Código del Trabajo.

Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 45842- 2016 de fecha 7 de diciembre de 2016, dictaminó: *Décimo quinto: Que las reflexiones anteriores permiten concluir que si la sentencia determina que la relación habida entre las partes es de naturaleza laboral, el trabajador puede reclamar que el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales a la época del despido, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que correspondan durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, puesto que la sentencia es declarativa, unido al hecho que, como se señaló, la finalidad de la citada norma es proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social.*

Fallo rechaza Recurso de Unificación de Jurisprudencia interpuesto por la demandada, Corte Suprema en causa Rol N° 6604-2014 de fecha 31 de diciembre de 2014: *“Undécimo: Que, al contrario de los fallos indicados, la sentencia recurrida en la presente causa, interpretando la normativa contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, decidió que la de la instancia no incurrió en el vicio denunciado, concluyendo que es procedente aplicar al demandado la sanción señalada en esa disposición, al haberse determinado la existencia de la relación laboral entre las partes. Por su parte, en el motivo duodécimo del fallo de la instancia, se asentó que al haberse acreditado la existencia de un contrato de trabajo, la ocurrencia de un despido, y que a la fecha del despido las cotizaciones no estaban declaradas y menos pagadas, era plenamente procedente aplicar al demandado la sanción que consigna el*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

inciso 7° del artículo 162 del estatuto laboral, sin perjuicio de su obligación de pago de las cotizaciones de seguridad social cuyo cobro debe hacerse por la instituciones respectivas.”.

Fallo acoge Recurso de Unificación de Jurisprudencia, dicta Sentencia de Reemplazo Corte Suprema, en causa Rol N° 8.318-2014 de fecha 3 de marzo de 2015: “Sexto: Que sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, en el caso de autos una relación laboral, se dedujo demanda con el objeto que se declarara además dela injustificación del despido, que este fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido “íntegramente pagadas” a lo cual se accedió. Se constató o declaró su existencia, pero en ningún caso se constituyó, puesto que ésta no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la reconoció, sino desde la fecha que en cada caso se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron. Cosa distinta es que una de ellas se resista a dar cumplimiento a las prestaciones que de esa relación jurídica se desprenden, las que el tribunal especificará en su sentencia, condenando al demandado a su pago; condena que tiene por antecedente el reconocimiento del derecho que le asiste al actor, el cual también ha sido declarado. Se conjugan las acciones declarativas y de condena. De estimarse que se constituye el derecho en la sentencia, nada ha existido con anterioridad y no procedería hacer lugar a la demanda.

Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 35232- 2016, de fecha 10 de Noviembre de 2016 dictaminó lo siguiente: “4° Que, en consecuencia, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción contemplada en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, independiente de que haya retenido o no de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones previsionales y de salud, pues el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera se configura, según se aprecia de su tenor, por el no entero de las referidas cotizaciones en los órganos respectivos en tiempo y forma; razón



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

por la que, verificado, el trabajador puede reclamar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones de orden laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas”.

3.- Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos:

Así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral. En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento.

En este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad.

No obstante, las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

4. Teoría de los Actos Propios en materia laboral.

Cabe advertir que, como posiblemente propondrá la demandada, en razón de aplicar la Teoría de los Actos Propios en contra de esta demandante como manifestación del Principio general de Buena Fe, es necesario tener en consideración inciso 2° del artículo 5° del Código Laboral: **“Los derechos**



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En efecto, la calificación de laboralidad de un contrato es un derecho irrenunciable por excelencia. Si se cumplen los requisitos para que una vinculación sea considerada como laboral, esa calificación debe preferirse siempre, cualquiera que sea la denominación que le hayan asignado las partes, justamente porque está involucrado un derecho indisponible. (SIERRA, Alfredo. “La Teoría de los Actos Propios en el Ámbito Laboral”. En: Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de Los Andes N° 18, 2010, pp. 141 y US.). Lo contrario, supondría aceptar que el Derecho tolera que un acuerdo de voluntades viole o infrinja la ley.

En este sentido, no resulta procedente aplicar dicha teoría para el caso de marras, toda vez que operaría contra el trabajador la circunstancia de que hubiera consentido en la contratación a honorarios, sin protesta alguna durante toda la prestación de servicios. Esta aseveración es incorrecta en varios sentidos, así también lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia al sostener que “dicha aseveración importa contrariar el principio de la primacía de la realidad, cuya manifestación más relevante es la de hacer que prevalezca lo que sucede en el terreno de los hechos, por sobre aquello que indiquen los documentos; es decir, actúa como un criterio de apreciación de la prueba, en la medida que permite desvirtuar el contenido instrumental, haciéndole perder toda la significación y valía; seguidamente, porque comporta desconocer tanto la frecuencia con la que se celebra este tipo de contratos en relación que, tras su escrutinio, son de índole laboral; y finalmente, porque significa olvidar proverbial asimetría de las partes contratantes en esta clase de asuntos, hasta llegar a la resignación de la libertad de una de ella, para mantener su fuente de ingresos” . Corte de Apelaciones de Santiago, 08.01.2014, Rol N° 1.205-2013.

Así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.833, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral.

En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento.

En este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad.

No obstante, las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece, dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales.

El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

En otras palabras, de acuerdo con lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

En efecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en un reciente Fallo de Unificación de Jurisprudencia dictaminó categóricamente que: *“los principios tradicionales del derecho privado no son aplicables de modo absoluto en el campo del derecho laboral, desde que intervienen principios proteccionistas a favor del operario, entre ellos, la irrenunciabilidad de los derechos, como principio de carácter general, que impide que el trabajador por la vía del acuerdo renuncie a aquello que le beneficia, porque eso haría ineficaz el Derecho Laboral”*. **Corte Suprema, 04.08.2015, Rol N° 24.091-2014.**

II. PETICIONES CONCRETAS

1. Existencia de relación laboral.

En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicito se declare que entre la demandada y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

esta demandante existió relación laboral entre el día **01 de octubre de 2012 hasta el 29 de julio del año 2022**, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

2. Continuidad de los servicios.

En virtud de lo expuesto solicito que se declare la continuidad de los servicios que presté a favor de la Ilustre Municipalidad de CAUQUENES desde **01 de octubre de 2012 al 31 de julio de 2022**.

3. Indemnizaciones adeudadas.

Con motivo del despido ilegal y arbitrario del que fue víctima mi representado, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan:

a) en virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, la **sustitutiva de aviso previo** por la siguiente cantidad: **\$472.806.- pesos, o lo que SS., estime conforme a derecho.**

b) En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la **indemnización por años de servicios** correspondientes a 10 años, por **\$4.728.060.- pesos, o lo que SS., estime conforme a derecho.**

c) En virtud de la letra b) del artículo 168° del Código del Trabajo, el **recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio** ascendentes a **\$2.364.030.- pesos, o lo que SS., estime conforme a derecho.**

4. Feriado legal y proporcional.

Por estos conceptos la demandada le adeuda a mi mandante la siguiente partida correspondiente a los feriados devengados:

a) Feriado legal: **\$2.364.000.- pesos**, que equivalen a 150 días, o lo que SS., estime conforme a derecho.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

b) Feriado proporcional: **\$157.760.- pesos**, que equivalen a 10, 2 días.

5.-Otras prestaciones.

A las sumas por indemnizaciones, sus recargos y compensación de feriado detalladas precedentemente, cabe agregar las que provienen de:

a) Cotizaciones previsionales de AFP PROVIDA, FONASA y Afc, no pagadas, correspondiente a todas las remuneraciones por todos el periodo que duró la relación laboral, a decir, desde octubre del año 2012 hasta el mes de julio del año 2022, o lo que SS., estime conforme a derecho.

b) Remuneraciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación, según lo dispuesto en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, a razón de \$472.806.-mensuales, con sus respectivas cotizaciones de seguridad social, o lo que SS., estime de conforme a derecho.

6.- Todo lo anterior con intereses y reajustes.

7.- Las costas de la causa.

POR TANTO, del mérito de lo expuesto, normas legales citadas y lo dispuesto en los artículos 162, 168, 446, siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, solicita tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General por Reconocimiento de relación laboral, Despido Injustificado, improcedente o indebido, carente de causa legal, Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas y por nulidad del despido, en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES**, ya individualizada, a efectos de que US. declare la existencia relación laboral, la continuidad de ésta, que fue víctima de despido injustificado, improcedente o indebido, carente de causa legal y que, por ende, se me adeudan las prestaciones indicadas precedentemente, y que se declare nulo el despido por la sanción del artículo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

162 de código del Trabajo, condenando a la demandada a que pague las sumas señaladas en el cuerpo de este escrito, todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley corresponda, con las costas de la causa.

SEGUNDO: Que con fecha **23 de noviembre de 2022**, comparece don SEBASTIAN LANDEROS SEPULVEDA, chileno, abogado, cédula nacional de identidad N° 16.555.662-3, en representación judicial –según se acreditará- de la demandada **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES**, persona jurídica de derecho público, RUT N° 69.120.400-6, representada legalmente por su Alcaldesa Srta. NERY RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ, chilena, odontóloga, cedula de identidad N° 13.206.853-4, domiciliada en calle Antonio Varas N°466 de la comuna de Cauquenes; y por el presente acto, y previo a contestar la demanda, vengo en **interponer excepción de incompetencia absoluta del tribunal**, en virtud de lo expresado en el artículo 452 del Código del Trabajo, por los antecedentes que se exponen a continuación:

I.- ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS DE LA DEMANDANTE.

La Sra. [REDACTED], C.I. N° [REDACTED], empezó a prestar servicios como cuidadora en Establecimiento de Larga Estadía para Adultos Mayores el 01 de octubre de 2012, en virtud de convenio de ejecución de fecha 20 de marzo de 2012 suscrito entre el Servicio Nacional del Adulto Mayor “SENAMA” y la I. Municipalidad de Cauquenes, para la ejecución del Plan de Intervención de la Residencia Colectiva para Personas Mayores.

Posteriormente, la Sra. [REDACTED] suscribió una serie de contratos de Prestación de Servicios a Honorarios con la I. Municipalidad de Cauquenes, siempre para realizar cometido específico de cuidadora de adultos mayores en el Establecimiento de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM) cuya entidad operadora es la Municipalidad de Cauquenes, en virtud de una serie de Convenios de Ejecución suscritos entre el Servicio Nacional de Adulto Mayor (SENAMA) y la I. Municipalidad de Cauquenes.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Que, con fecha 29 de julio de 2022, se notificó a doña N [REDACTED], carta que pone término a la relación civil que mantenía con la Municipalidad, declarando que sus servicios como cuidadora en el Establecimiento de Larga Estadía Para Adultos Mayores (ELEAM) no son necesarios en la actualidad. Dicha carta alude a la cláusula décima de su Contrato de Honorarios, que establece que “El presente contrato regirá a partir del 01 de enero del 2022, hasta el 31 de julio del 2022, mientras sus servicios sean necesarios para el municipio”.

En cuanto a los honorarios de la demandante, existían dos valores distintos, uno para los turnos de días con un valor diario de \$ 27.631 (impuesto incluido) y otro para los turnos de noche con un valor diario de \$ 32.838 (impuesto incluido). La última boleta presentada por la actora de marras que corresponde al mes de julio de 2022 es por un valor de \$ 357.607 correspondiente a 12 turnos en dicho mes, y la penúltima boleta correspondiente al mes de junio 2022 es por un valor de \$ 483.752, que corresponden a 16 turnos durante dicho mes.

1. DE LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA ABSOLUTA DEL TRIBUNAL.

En primer lugar y antes de entrar en el fondo del asunto suscitado, cabe hacer presente V.S., de conformidad a lo previsto en el artículo 3° de la Ley N°19.880, que las decisiones escritas que adopte la Administración en las cuales se contengan declaraciones de voluntad realizadas en el ejercicio de una potestad pública, deben expresarse por medio de actos administrativos -como lo son los decretos alcaldicios que aprobaron los contratos de la actora sobre la base de honorarios civiles-, toda vez que se trata de actos dictados por una autoridad dotada de poder de decisión, sobre asuntos propios de su competencia. Luego, el mismo precepto normativo agrega, que los actos administrativos gozan de una presunción de legalidad, de imperio y exigibilidad frente a sus destinatarios, desde su entrada en vigencia [...], salvo que mediare una orden de suspensión dispuesta por la autoridad administrativa dentro del



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

procedimiento impugnatorio o por el juez, vía jurisdiccional. Asimismo, cabe recordar que los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 2° de la ley N° 18.575, consagran el principio de juridicidad que, en síntesis, establece que los órganos de la Administración del Estado someterán su acción a la Constitución y a las leyes; deberán actuar dentro de su competencia y no tendrán más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico.

Por su parte, los artículos 2, 3 y 4 de la Ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, definen y fijan respectivamente, las condiciones para que un determinado empleado ingrese a la planta municipal, ya sea a contrata o en carácter de titular; o bien pueda ser contratado conforme a las normas del Código del Trabajo -solo en los casos que dicho precepto prevé-; o por último, se contrate sobre la base de honorarios civiles, calidad que procederá respecto de aquellos servidores que reúnan las condiciones del anotado artículo 4°, de manera que la I. Municipalidad de Cauquenes, está impedida legal y constitucionalmente de efectuar una contratación en las calidades y para fines diversos de los plasmados en dicha normativa, so pena de incurrir en un actuar ilegal que puede derivar en la ineficacia de los actos administrativos que dispusieron esa contratación irregular en conformidad a los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República.

En cuanto a la relación de la demandante con mi representada, las veces que estuvieron vinculados fue por contratos a honorarios, y para realizar cometidos exclusivos para el Establecimiento de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM), de manera que los servicios contratados por mi representada siempre estuvieron conforme a la facultad legal que le otorga el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que “Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales”. Dicho eso, la relación a honorarios que tuvo la demandante con la municipalidad, es de carácter civil, y se ha plasmado en contratos de prestación de servicios a honorarios aprobados mediante actos



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

administrativos válidamente emitidos, y siempre vinculado al Convenio suscrito entre el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) y la Municipalidad de Cauquenes, para el desarrollo del Establecimiento de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM) en la comuna de Cauquenes, así, la entidad edilicia es solamente un órgano ejecutor del programa, que debe rendir cuentas a SENAMA presentando de manera mensual un informe mensual de egresos de residentes, informe semestral de gestión del Plan de Intervención, informe anual de ejecución de Plan de Intervención, informe final de ejecución del Plan de Intervención, informe mensual de Rendición de Cuentas . Entonces, la Municipalidad de Cauquenes no ejerció subordinación, ni dependencia sobre el demandante de autos, mientras realizaba servicios en calidad de honorarios. Por otro lado, la Municipalidad se encuentra facultada, según artículo 4° de la ley N° 18.883, para contratar sobre la base a honorarios a profesionales y técnicos cuando deban realizarse labores accidentales y que no son habituales de la municipalidad. Dicho eso, la contratación a honorarios del demandante de autos se ajusta a derecho, ya que el ELEAM es de propiedad de SENAMA, y tiene como finalidad otorgar un servicio residencial y de cuidado especializado dirigido a personas mayores de 60 años que presentan algún nivel de dependencia física y/o cognitiva, es decir, que necesitan de apoyo de terceros para realizar actividades de la vida diaria tales como alimentarse, realizar su aseo personal, entre otras. Así, la función que cumplen el ELEAM no es permanente, ni habitual en la municipalidad, ya que no forma parte del catálogo de funciones que establece la ley de municipalidades, asimismo, la vigencia del ELEAM depende de la duración del Convenio suscrito entre la Municipalidad y SENAMA, es decir, que si se acaba Convenio con SENAMA, se acaba también el ELEAM, a mayor abundamiento, la Municipalidad no tiene presupuesto para ejecutar por si solo el ELEAM, dependiendo de las transferencias de recursos que envíe SENAMA a la Municipalidad, a diferencia de las funciones habituales de la municipalidad que si cuenta con presupuesto propio para su ejecución. Entonces, la municipalidad cumple la labor de entidad ejecutora del ELEAM, y es una función accidental y condicionada a la vigencia del Convenio, y bajo las



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

reglas y condiciones impuesta por SENAMA contenidas en Convenio suscrito con la Municipalidad de Cauquenes.

En este orden de consideraciones, esta parte estima que si se declara competente en estos autos, entrando a conocer el fondo del asunto, y decidiera acoger la pretensión del demandante en cuanto a declarar la existencia de una relación laboral -que en los hechos y según se dirá, no se acredita-, estaría vulnerando con su actuación lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, toda vez que la decisión del tribunal conlleva de manera indirecta a desconocer la validez y eficacia de los actos administrativos que dispusieron la prestación de servicios a honorarios de la actora, conforme a la legislación vigente, todo en un proceso judicial no destinado para debatir el fondo de dichas consideraciones vertidas, por cuanto, el tribunal competente para conocer de un eventual proceso invalidatorio de un acto administrativo válido es el juez civil competente y no el laboral, conforme señala el artículo 420 del Código del Trabajo.

Finalmente, es dable señalar lo prescrito en el artículo 108 del Código Orgánico de Tribunales, que señala: “La competencia es la facultad que tiene cada juez o tribunal para conocer de los negocios que la ley ha colocado dentro de la esfera de sus atribuciones”. Dentro de las normas de competencia laboral se establece la facultad para conocer los asuntos dentro del contexto de una relación laboral, NO para una relación sometida a las normas civiles, de una prestación de servicios a honorarios. Dicho todo lo anterior, y considerando que las funciones del demandante son de carácter transitorias y accidentales, ya que se encuentran directamente ligadas a la duración del convenio suscrito entre la I. Municipalidad de Cauquenes y SENAMA, y que se tratan de cometidos específicos en favor del ELEAM, sin realizar ninguna función municipal, es que estamos en presencia de un contrato a honorarios regulado en el artículo 4° de la ley 18.883.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y dispuesto en las normas citadas y demás normativa aplicable; RUEGO A V.S., se sirva tener por opuesta



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

excepción de incompetencia absoluta de este tribunal, acogerla a tramitación y en definitiva declarar que V.S., es incompetente para conocer y resolver la materia sometida a su decisión a través de la presente acción, debiendo en consecuencia inhibirse de seguir conociendo este negocio, u otra resolución en igual sentido, con costas.

Acto seguido, y el PRIMER OTROSI de su presentación; procede a **contestar demanda** solicitando desde ya el total rechazo de la misma, con expresa condena en costas, en conformidad a los argumentos de hecho y de derecho, que se pasan a señalar a continuación.

I.- ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS DE LA DEMANDANTE.

Lo primero que he de señalar, y dada la extensión de la presente contestación, es que doy por expresamente reproducidas los antecedentes administrativos vertidos en lo principal de este escrito, que interpone excepción de incompetencia, los que por economía procesal ruego a US. tener por completamente reproducidos.

II.- LA RELACIÓN LABORAL CON LA DEMANDANTE ES UN CONTRATO A HONORARIOS REGULADO EN EL ARTICULO 4° DE LA LEY N° 18.883.

La Ilustre Municipalidad de Cauquenes es un órgano de la Administración del Estado sujeto al principio de juridicidad. Dicho principio ha sido definido por la doctrina como la sujeción integral a derecho de los órganos del Estado, tanto en su ser como en su obrar, lo que garantiza una efectiva limitación del ejercicio del poder público y la existencia de un Estado de Derecho.

Que, la Ley N° 18.883 *estatuto de funcionarios municipales*, en su artículo 4° autoriza la contratación a honorarios, en los siguientes términos: “ *Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.

Entonces, la Municipalidad se encuentra autorizada para contratar a honorarios a profesionales, técnicos o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales, asimismo, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, siempre que sean labores accidentales. En el caso de marras, la demandante suscribió sucesivos contratos a honorarios con la municipalidad, presentando mensualmente boleta de honorarios y realizando cometidos específicos como cuidadora de los adultos mayores que pertenecen al programa ELEAM de SENAMA, en donde la Municipalidad tiene la calidad de entidad operadora, solo mientras subsista el convenio con SENAMA, asimismo, no se trata de una función habitual en la municipalidad, ya que no se encuentra contemplada dentro del catálogo de funciones privativas que contempla la Ley de Municipalidades, ni tampoco se encuentra considerado en el presupuesto Municipal, así, la subsistencia del ELEAM en la comuna de Cauquenes, depende de las transferencias de recursos que realice SENAMA a la Municipalidad, de manera que la operación del ELEAN se encuentra íntimamente ligada a la vigencia del Convenio suscrito entre la Municipalidad y SENAMA, por tanto, los servicio prestado en el ELEAM no pueden considerarse habituales, como se profundizará a continuación:

III.- ORIGEN Y CARACTERISTICAS DEL PROGRAMA “ELEAM” EN LA MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Que, como se estableció en los antecedentes administrativos de la demandante, la actora prestaba servicios de cuidadora en el “PROGRAMA ESTABLECIMIENTO DE LARGA ESTADÍA DE ADULTOS MAYORES (ELEAM)”,

entonces, para determinar la naturaleza de los servicios prestados, habrá que remitirse primeramente al origen y características del programa ELEAM en la comuna de Cauquenes, ya que su cometido estaba íntimamente relacionado con la operación del ELEAM en la comuna:

a) El programa “Establecimiento de Larga Estadía de Adultos Mayores”, de ahora en adelante “ELEAM”, tiene como finalidad otorgar servicios residenciales y de cuidados especializados dirigidos a personas mayores de 60 años que presentan algún nivel de dependencia física y/o cognitiva, es decir, que necesitan del apoyo de terceros para realizar actividades de la vida diaria tales como alimentarse, realizarsu aseo personal, entre otras.

b) En cuanto a la ejecución del programa “ELEAM”, el DS N° 49, de 2011, del Ministerio de Planificación, reguló el programa, estableciendo las formas y condiciones en las que el Servicio Nacional del Adulto Mayor los administrará, seleccionará a los beneficiarios y a las entidades operadoras prestadoras de servicios, esto es, las instituciones públicas y privadas, sin fines de lucro, encargadas de la operación del programa.

c) Que, mediante Resolución Exenta N° 1.508, de fecha 14 de agosto de 2019, del Servicio Nacional del Adulto Mayor, se aprobó el convenio suscrito con fecha 01 de agosto de 2019, entre SENAMA y la Municipalidad de Cauquenes, para la operación del ELEAM. La cláusula cuarta de dicho convenio estableció que dicho Plan de Intervención se ejecutará en un plazo de 36 meses contados a partir de la entrega material del ELEAM, plazo que podrá prorrogarse sin la necesidad de un nuevo llamado a concurso, por una sola vez y en el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

mismo periodo, siempre y cuando las evaluaciones arrojen resultados positivos. Entonces, es el SENAMA quien tiene a su cargo la administración del programa, y la I. Municipalidad de Cauquenes es una entidad operadora prestadora del servicio, que obtuvo dicha calidad previa licitación pública.

d) Que, habiéndose cumplido el plazo de vigencia del convenio suscrito entre SENAMA y la Municipalidad de Cauquenes, se determinó no prorrogar dicho Convenio y suscribir uno nuevo bajo la modalidad de trato directo, con la sola finalidad de mantener la operación del ELEAM mientras se realiza un llamado a concurso público con las nuevas bases del concurso.

e) Así, con fecha 20 de julio de 2022, se celebró nuevo convenio entre SENAMA y la Municipalidad de Cauquenes, bajo la modalidad de trato directo, y se mantendrá vigente hasta el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones señaladas en dicho convenio. El Plan de Intervención, que contiene las actividades a desarrollar por la entidad operadora, que es la Municipalidad de Cauquenes, se extenderá por 8 meses contados a partir del 01 de agosto de 2022.

IV.- EFECTOS DEL CONVENIO CELEBRADO ENTRE SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR Y LA MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES, PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA “ELEAM” EN CAUQUENES.

Que, entre el Servicio Nacional del Adulto Mayor, de ahora en adelante “SENAMA” y la Municipalidad de Cauquenes, se han suscrito una serie de convenios para la operación del Establecimiento de Larga Estadía para Adultos Mayores, de ahora en adelante “ELEAM”, que contemplan el desarrollo de tres áreas específicas: administración, atención usuaria y atención socio comunitaria de las personas mayores residentes.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

En cuanto a los derechos y obligaciones que genera para las partes, estos se encuentran regulados en los Convenios, y son principalmente las siguientes:

En cuanto a los compromisos adquiridos por la Municipalidad, en calidad de entidad operadora, se cuentan, entre otros:

- 1.- Elaborar informe mensual de egresos de residentes;
- 2.-Elaborar informes semestrales de gestión del Plan de Intervención; 3.- Elaborar informe anual de ejecución del Plan de Intervención;
- 4.- Elaborar informe final de ejecución del Plan de Intervención e informe mensual de rendición de cuentas, todos los cuales deberán ser entregados al SENAMA, quien supervisará mensualmente la correcta ejecución del servicio mediante el cumplimiento del Plan de Intervención.
- 5.- Cumplir con el Plan de Intervención que es aprobado por SENAMA. Dicho Plan establece el objetivo de cada área de trabajo, procedimientos de reclutamiento y selección de personal, diagnóstico de necesidades de capacitación del equipo multidisciplinario, políticas de relaciones laborales, programa de mantenimiento de equipamiento e infraestructura, y en general el programa de trabajo de las distintas áreas que conforman el ELEAM.

En cuanto a los compromisos adquiridos por el SENAMA, entre otros, se encuentra el de:

- 1.- Revisar los informes técnicos;
- 2.- Revisión del Informe Mensual de rendición de cuentas;
- 3.- Gestionar el sistema de ingreso de residentes, dictando la resolución exenta respectiva, en la que se aprueba el acta de la Comisión de Selección de beneficiarios del Programa;
- 4.- Brindar asistencia técnica a la entidad operadora, y supervisar la gestión integral de la residencia colectiva en acuerdo a los criterios establecidos en las Bases de Licitación y en el presente Convenio;



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

5.- Supervisar mensualmente la correcta ejecución de los compromisos establecidos en los Convenios;

6.- Realizar seguimiento y supervisión de la ejecución de la entrega de servicios a las personas mayores por parte de la entidad operadora, mediante instrumentos de supervisión, tendientes a evaluar el cumplimiento de los derechos de las personas mayores residentes y la operación del ELEAM en sus tres áreas de intervención;

7.- Emitir mensualmente los informes de supervisión, respecto de la gestión de la Municipalidad como entidad operadora. La supervisión será individual, y colectiva. La supervisión individual será realizada respecto de los servicios individuales que debe recibir el residente. Su objetivo es evaluar avances en el plan de atención individual y prestaciones varias. La supervisión colectiva, se refiere a los compromisos institucionales establecidos en el convenio, que dicen relación con los servicios integrales prestados en las áreas establecidas en el Plan de Intervención.

En cuanto al financiamiento, SENAMA está obligada a transferir a la Municipalidad de Cauquenes una suma de dinero que se expresa en un per cápita que se pagará, por plazas residenciales, esto es, por la capacidad total de residentes que puede acoger la Residencia Colectiva, que de acuerdo al último convenio suscrito entre la Municipalidad y SENAMA asciende a la suma de \$ 187.920.960 correspondientes a 30 plazas residenciales, que se transferirán en 2 cuotas iguales de \$ 93.960.480, y se reajustará en el mes de enero de cada año según el IPC que determine el INE durante el año precedente o el instrumento que lo reemplace.

En definitiva, de los derechos y obligaciones de las partes, se desprende que la Municipalidad de Cauquenes es un operador del ELEAM y es SENAMA quien tiene el control técnico del ELEAM a través del Plan de Intervención revisado y aprobado por SENAMA y que tienen que cumplir todas las unidades de la entidad operadora, y que es fiscalizado por SENAMA a través de supervisiones e informes técnicos que debe remitir la Municipalidad, y que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

serán evaluados para determinar la continuidad, o no, del Convenio. Por otro lado, en relación al financiamiento, es SENAMA quien transfiere los recursos para el funcionamiento del ELEAM, y la Municipalidad debe rendirle cuentas a través de informes, entonces, para la operación del ELEAM en la comuna de Cauquenes es indispensable el aporte financiero que realiza SENAMA en virtud de convenio suscrito con la Municipalidad, es decir, si se termina el convenio suscrito entre las partes, SENAMA no puede transferir recursos a la Municipalidad, conllevando la imposibilidad de funcionamiento del ELEAM, ya que no existe en el presupuesto municipal fondos suficientes para ejecutar ELEAM, sin el financiamiento otorgado por SENAMA.

V.- CAUSALES DE TÉRMINO DE ELEAM EN CAUQUENES.

El último Convenio suscrito entre la Municipalidad de Cauquenes y SENAMA para la operación del ELEAM, establece que las partes de común acuerdo podrán poner término al Convenio, asimismo, declara que SENAMA podrá poner término al Convenio en forma administrativa, unilateral y anticipadamente, sin forma de juicio, en caso de presentarse alguna de las situaciones que se detallan a continuación:

- a) Incumplimiento grave de algunas de las obligaciones derivadas del Convenio, por parte de la entidad ejecutora, según calificación fundada de SENAMA.
- b) Pérdida de vigencia de la personalidad jurídica como institución sin fines de lucro.
- c) Por dos informes de supervisión, realizados por el SENAMA durante la vigencia del convenio, que den cuenta del cumplimiento deficiente de las actividades realizadas y en que no se verifiquen acciones tendientes a las mejoras sugeridas.
- d) Que, los datos contenidos en los informes sean falsos o que adulteren datos o antecedentes de las personas mayores beneficiarias del proyecto.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

e) Por la cancelación de la inscripción en el Registro de Prestadores de Servicios Remunerados o No a adultos mayores.

f) Cuando los derechos de los adultos mayores no estén siendo respetados. Tratándose de situaciones de maltrato, éstas se acreditarán mediante denuncias reiteradas, debidamente corroboradas por el servicio. Se entenderá por denuncias reiteradas, dos o más presentadas ante la autoridad competente para recibirlas, en un periodo de 12 meses, de las que se haya acompañado copias fidedignas al Servicio.

g) Cuando se haga mal uso de los datos personales de los adultos mayores o que no exista autorización o consentimiento informado para el uso de esta información.

h) Por impedir la realización de la supervisión y/o el acceso a la información requerida por SENAMA.

i) Por contratación de personal inhabilitado para trabajar con adultos mayores de forma directa y habitual, ya sea temporal o perpetua por sentencia judicial ejecutoriada. De acuerdo a lo establecido en la ley N° 21.013.

j) Realizar contratación de servicios o compra de bienes e insumos con sociedades vinculadas con los administradores o directivos de la entidad operadora, que impliquen exceder los montos comprometidos en el respectivo plan de costos, o que impliquen realizar una operación que exceda los márgenes habituales del mercado, o cualquier otra circunstancia que implique un incumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia y probidad, lo cual deberá ser debidamente calificado por SENAMA.

En caso que SENAMA ponga término al convenio, en forma unilateral y anticipada, la institución deberá restituir todos aquellos recursos transferidos no ejecutados y/o no rendidos u observados.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Entonces, resulta contrario a la lógica y máximas de experiencia establecer que los servicios de cuidados de adultos mayores realizados en el ELEAM por la demandante son funciones habituales en la Municipalidad de Cauquenes, cuando el mismo Convenio que permite la operación de ELEAM en Cauquenes establece causales de término, que de cumplirse conlleva el cierre del ELEAM en la comuna de Cauquenes, entonces, no puede constituir una función habitual de la Municipalidad aquella que se encuentra condicionada a la vigencia de un Convenio y que depende de su financiamiento.

VI.- FUNCIONAMIENTO DEL ELEAM NO ES UNA FUNCION HABITUAL EN LA MUNICIPALIDAD.

La Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, en su artículo 3° establece las funciones privativas que corresponden a las Municipalidades en el ámbito de su territorio, estableciendo las siguientes:

a) Elaborar, aprobar y modificar el plan comunal de desarrollo cuya aplicación deberá armonizar con los planes regionales y nacionales; La planificación y regulación de la comuna y la confección del plan regulador comunal, de acuerdo con las normas legales vigentes;

b) La promoción del desarrollo comunitario;

c) Aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos, dentro de la comuna, en la forma que determinen las leyes y las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo;

d) Aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización, en la forma que determinen las leyes, sujetándose a las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo, y

e) El aseo y ornato de la comuna. Respecto a los residuos domiciliarios, su recolección, transporte y/o disposición final corresponderá a las municipalidades, con excepción de las que estén situadas en un área metropolitana y convengan con el respectivo gobierno regional que asuma



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

total o parcialmente estas tareas. Este último deberá contar con las respectivas autorizaciones de las Secretarías Regionales Ministeriales de Vivienda y Urbanismo, de Medio Ambiente y de Salud.

En estos casos, la municipalidad transferirá al gobierno regional el total o la parte proporcional de los derechos de aseo cobrados que correspondan a las tareas asumidas por éste, según se determine en el acuerdo respectivo. El alcalde que no cumpla con este deber podrá ser sancionado por el tribunal electoral regional competente por notable abandono de deberes o mediante la aplicación de alguna de las medidas disciplinarias dispuestas en las letras a), b) o c) del artículo 120 de la ley N° 18.883.”

Acto seguido, el artículo 4° del mismo cuerpo normativo, establece las funciones que las municipalidades PODRAN desarrollar, directamente o con otros órganos de la Administración del Estado, funciones relacionadas con:

“a) La educación y la cultura;

b) La salud pública y la protección del medio ambiente;

c) La asistencia social y jurídica;

d) La capacitación, la promoción del empleo y el fomento productivo;

e) El turismo, el deporte y la recreación;

f) La urbanización y la vialidad urbana y rural;

g) La construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias;

h) El transporte y tránsito públicos;

i) La Gestión del Riesgo de Desastres en el territorio de la comuna, la que comprenderá especialmente las acciones relativas a las Fases de Mitigación y Preparación de estos eventos, así como las acciones vinculadas a las Fases de Respuesta y Recuperación frente a emergencias.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

j) El desarrollo, implementación, evaluación, promoción, capacitación y apoyo de acciones de prevención social y situacional, la celebración de convenios con otras entidades públicas para la aplicación de planes de reinserción social y de asistencia a víctimas, así como también la adopción de medidas en el ámbito de la seguridad pública a nivel comunal, sin perjuicio de las funciones del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y de las Fuerzas de Orden y Seguridad;

k) La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y

l) El desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local.

m) La promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, la prevención de vulneraciones de derechos y la protección general de los mismos. “.

Entonces de la misma Ley Orgánica de Municipalidades, se pueden desprender las funciones privativas o propias de la Municipalidad en el ámbito de su territorio, y de las seis funciones enumeradas en el artículo 3° ninguna dice relación con otorgar cuidados especializados dirigidos a personas mayores de 60 años que presentan algún nivel de dependencia física y/o cognitiva, que corresponde al servicio que otorga el ELEAM.

Por otro lado, el artículo 4° de la Ley de Municipalidades, establece las funciones que la Municipalidad podrá desarrollar, directamente o con otros órganos de la administración del estado, entonces, tales funciones no son habituales en la municipalidad, sin embargo, la Municipalidad puede optar por otorgarlas, en definitiva, son funciones facultativas para la entidad edilicia. Entonces, para otorgar asistencia social a las personas mayores de 60 años, la Municipalidad postula a la licitación propuesta por SENAMA y una vez adjudicado el proyecto se suscribe Convenio con SENAMA para la operación del ELEAM en la comuna de Cauquenes



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

, pero no es una función habitual como las enumeradas en el artículo 3°, por tanto, si la Municipalidad dejase de operar el ELEAM los únicos perjudicados serían los adultos mayores de la ciudad, pero no implica ningún incumplimiento a las labores municipales, como si lo implica el incumplimiento de funciones habituales del municipio.

VII.-LA EJECUCION DE ELEAM EN CAUQUENES, DEPENDE DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO SUSCRITO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES Y SENAMA.

Para reforzar la idea que el servicio otorgado por la actora como cuidadora de adultos mayores en el ELEAM no es una función habitual en la Municipalidad, es preciso tener presente que la operación del ELEAM se encuentra íntimamente ligada a la vigencia del Convenio con SENAMA, así, la función de la actora en ningún caso corresponde a una función permanente en la municipalidad, sino más bien se trata de una función accidental, transitoria y de cometido específico en beneficio del programa “ELEAM”, que persiste mientras el convenio con el SENAMA se encuentre vigente, o bien, hasta que SENAMA así lo disponga, ya que es dicho servicio quien transfiere los recursos económicos para el funcionamiento del “ELEAM”, resultando imposible para la municipalidad ejecutar por sí solo dicho programa, ya que no se encuentra considerado en el presupuesto Municipal.

Entonces, el programa “ELEAM” se encuentra sujeto a la dirección y supervisión técnica del Servicio Nacional de Adultos Mayores (SENAMA), y la I. Municipalidad de Cauquenes es operador transitorio de dicho programa, así, el SENAMA podría terminar de manera unilateral y anticipada el programa, o bien podría terminarse por el cumplimiento del plazo establecido en el convenio, no encontrándose en consecuencia, la ejecución del anotado programa, inserto dentro de las funciones habituales o típicas del municipio, como erradamente sostiene la actora.

Dicho eso, es el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), quien tiene como función habitual y permanente la de promover y contribuir a un



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

envejecimiento positivo, mediante la implementación de políticas, programas, articulación intersectorial y alianzas público-privadas.

Sus Objetivos Estratégicos son:

- Optimizar las oportunidades de bienestar físico, social y mental con enfoque comunitario, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas mayores, a través de acciones que fomenten su autovalencia y aborden la dependencia.
- Fomentar la autonomía y participación de las personas mayores, desde su mirada de prevención de la dependencia, a través del fortalecimiento de las organizaciones y clubes y la generación de alianzas que permitan desarrollar ciudades amigables de inclusión.
- Contribuir a un cambio cultural en torno a la vejez y el envejecimiento, reconociendo a las personas mayores en perspectiva de derechos y proporcionando garantías eficaces para su ejercicio.
- Fortalecer institucionalmente a SENAMA, con el fin de optimizar la articulación intersectorial e implementar la Política Integral de Envejecimiento Positivo para Chile de manera efectiva, y actuar como referente en la temática.

Entonces, el SENAMA para cumplir su función institucional suscribe convenios con entidades públicas o privadas, entre las que se encuentra la suscripción del Convenio con la Municipalidad de Cauquenes para la operación del ELEAM, es decir, es SENAMA quien promueve la licitación del ELEAM y la Municipalidad postula a dicha licitación, y una vez adjudicada se suscribe convenio que establece los derechos y obligaciones para las partes, asimismo, establece causales de termino y el financiamiento.

En definitiva, es SENAMA quien tiene como función habitual promover y contribuir a un envejecimiento positivo de los adultos mayores, no siendo una función habitual en la Municipalidad, no obstante, que las municipalidades, en el ámbito de su territorio, podrán desarrollar, directamente o con otros órganos



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

de la Administración del Estado, alguna de las funciones enumeradas en el artículo 4° del DFL N° 1 que “ Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades”, pero son facultativas, de manera que la operación del ELEAM en Cauquenes no es obligatoria para la Municipalidad, y se encuentra dentro de aquellas funciones que la municipalidad puede, o no, ejecutar, por ende, no puede constituir una función permanente en la entidad edilicia.

VIII.- COMETIDOS ESPECÍFICOS DE LA DEMANDANTE EN FAVOR DE ELEAM.

Que, los sucesivos contratos a honorarios suscritos por la actora siempre fueron para prestar servicios de cuidadora en el Establecimiento de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM), así, la demandante siempre tuvo un cometido específico en favor del ELEAM, nunca presto servicios en otro lugar que no fuese el ELEAM y siempre en beneficio de los adultos mayores que compone dicha residencia. A mayor abundamiento, la demandante durante todo el tiempo que presto servicios a honorarios nunca realizó un servicio habitual en la Municipalidad, siempre estuvo con dedicación exclusiva en el ELEAM, y los honorarios que se le pagaban siempre estaban condicionados a la transferencia de recursos que SENAMA transfiere a la Municipalidad para la operación de ELEAM, como señala la cláusula sexta del último contrato de prestación de servicios a honorarios, suscrito el año 2022.

Asimismo, es preciso destacar que el ELEAM no forma parte de ninguna dirección o unidad de la Municipalidad, y solo para temas administrativos depende de DIDECO, pero no forma parte de su dotación permanente. Ahora, si bien es cierto que para el pago de honorarios se requiere el certificado de la directora de DIDECO, es solo para efectos de acreditar servicios y poder realizar el pago, lo cual es lógico, ya que si nadie certifica los servicios cualquier persona podría presentar boletas y exigir su pago posterior, además, así también lo exige Contraloría General de la República como medio de control



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

de recursos, pero en ningún caso constituye una manifestación de subordinación o dependencia.

En cuanto al lugar donde prestaba servicios, siempre fue en la residencia ubicada en calle Yungay N° 1111, Cauquenes, que es el inmueble en donde funciona el ELEAM. Al respecto, dicho inmueble es de dedicación exclusiva para la operación de ELEAM, de manera que en dicho lugar no se realiza ninguna otra actividad o labor municipal.

IX.- DE LAS CARACTERÍSTICAS ESPECIALES DE LOS CONTRATOS A HONORARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Las prestaciones a honorarios dentro del marco de Derecho Público adquieren características propias o especiales. En efecto, si bien la naturaleza jurídica de la contratación que nos ocupa es civil, no puede obviarse el carácter público del servicio que interviene como parte en la contratación, de manera que la esfera normativa en la que el servidor ejecuta sus prestaciones está sujeta, además de las normas establecidas en su propia convención, a las reglas del Derecho Público y a la Jurisprudencia Administrativa de Contraloría General de la República. Esta singular característica le confiere a la relación jurídica civil elementos que no se manifiestan respecto de los prestadores del sector privado, a saber y en lo que nos interesa:

- Están sujetos a control jerárquico permanente: las jefaturas que tengan a su cargo personal sujeto a honorarios, se encuentran obligadas a velar por el buen desempeño de los trabajos encomendados a dichos servidores, y en tal sentido, deben establecer medios de control idóneos y creíbles que permitan asegurar la ejecución efectiva y completa de los servicios contratados para proceder al pago de las boletas a honorarios. Pues bien, ante el riesgo de proceder con el pago por servicios no ejecutados o parcialmente ejecutados, la Contraloría General de la República ha reconocido medios de supervisión tales como el establecimiento de un horario de trabajo y el subsecuente registro de asistencia, cuyos únicos objetivos consisten en acreditar la ejecución de los servicios inmateriales, más no generar un vínculo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

de subordinación o dependencia entre las partes que suscriban el contrato respectivo. Así, el dictamen N° 074674N15 de Contraloría General de la República, declara: *“...Al respecto, es útil prevenir que no es imperativo que los contratos a honorarios fijen una determinada jornada de trabajo o un horario de trabajo, siendo esta cláusula sólo una posibilidad o alternativa de modalidad de la prestación de los servicios que deberá adoptarse dependiendo de las labores contratadas y que en nada altera la naturaleza jurídica de estas (aplica el criterio contenido en los dictámenes N°s 62.826, de 2004; 43.355, de 2005; 68.222, de 2012 y 68.135, de 2013, de este origen).”*

En definitiva, es el propio órgano contralor quien ha expresado que la inclusión de horarios es plenamente posible y que tal circunstancia no altera la naturaleza del vínculo jurídico. A mayor abundamiento, el ente municipal se encuentra en la obligación de observar la norma “Vigilancia de los controles” de la Resolución exenta N° 1.485, de 1996, sobre Normas de Control Interno, cuyo numeral 38 señala que los directivos deben vigilar continuamente sus operaciones y adoptar inmediatamente las medidas oportunas ante cualquier evidencia de irregularidad o de actuación contraria a los principios de economía, eficiencia y eficacia.

X.- EL RÉGIMEN JURÍDICO QUE RIGE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LA DEMANDANTE.

El contrato de prestación de servicios suscrito con la demandante se rige primeramente por las reglas contenidas en el mismo contrato y subsidiariamente por las normas civiles que reglan el arriendo de servicios inmateriales, las que están contenidas en los artículos 2006 y siguientes de dicho código. Así, Vs. No puede desconocer que este contrato de honorarios es un estatuto especial expresamente permitido por nuestro ordenamiento a objeto de que los servicios públicos puedan desarrollar adecuadamente su función pública. Desconocer la existencia de este estatuto especial, como asimismo de las normas que lo rigen, sólo porque una de las partes no está conforme con las reglas previamente aceptadas, significaría derechamente



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

pasar por alto las atribuciones que tienen las municipalidades para cumplir funciones accidentales y temporales de la municipalidad, como lo establece el artículo 4° de la ley 18.883.

Así, el régimen aplicable a la relación habida entre la demandante y mi representado, es el referido contrato a honorarios, máxime si es el mismo contrato que determinó que la demandante realizaría cometido exclusivo en favor del programa “ELEAM”, como cuidadora de los residentes adultos mayores, a diferencia del personal de planta o contrata, en donde el decreto de nombramiento se limita a adscribir a la persona en cuestión a una unidad o departamento del servicio, indicando que prestará funciones genéricas de acuerdo a su perfil profesional. Es decir, a la actora se le contrató específicamente para ejercer servicios de cuidadora de los adultos mayores en el Establecimiento de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM), sin encomendarle funciones propias de la Municipalidad.

En consecuencia, el régimen jurídico aplicable a la relación de la demandante con mi representadas, se encuentra en la norma ya señalada del Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, esto es, el artículo 4° de dicho estatuto, cuestión plenamente concordante con lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo, el cual en su inciso segundo, establece que: “Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional, del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”.

En consecuencia, para cumplir las funciones encomendadas por la ley, cuando estas son habituales y dicen relación con sus fines, el municipio cuenta con una dotación de planta; contrata y sujeta al código del trabajo (siempre y cuando diga relación con las actividades señaladas en la Ley N° 18.883 específicamente en su artículo 3°), no obstante, cuando se trate de funciones



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

accidentales y no habituales, podrá recurrir a la figura del contrato a honorarios, como es el caso de marras.

En el caso de la demandante, se contrató en calidad a honorarios, ya que sus funciones se desenvuelven en torno al programa denominado “ELEAM” cuya administración original corresponde al Servicio Nacional de Adulto Mayor, y que mediante convenio se otorga a la Municipalidad la calidad de operador temporal de dicho programa, que le otorga funciones de administración, pero limitadas en el tiempo, ya que la calidad de operador que ostenta la entidad edilicia es transitoria y se encuentra sujeta al contenido del convenio suscrito entre la I. Municipalidad de Cauquenes y el Servicio Nacional de Adulto Mayor (SENAMA), que se encuentra condicionado a un plazo de vigencia contenido en el mismo convenio. No obstante, las partes de común acuerdo podrán poner término al convenio suscrito, y por otro lado, el SENAMA por sí solo, podrá ponerle término en forma unilateral y anticipada, en caso de incumplimientos graves y otras circunstancias enumeradas en el Convenio.

Entonces, los servicios prestados por la demandante están conforme a lo señalado en el artículo 4° de la ley 18.883, que permite la contratación a honorarios para realizar labores accidentales que no sean habituales en la Municipalidad, y que se trate de cometidos específicos, condiciones que se cumplen en los servicios prestados por la actora, conforme lo declara y argumenta la presente contestación.

XI.- DE LA CARTA QUE INFORMA LA NO RENOVACION DE LOS SERVICIOS.

Que, conforme a lo razonado en la presente contestación, la carta que se notificó a la demandante para informar que sus servicios como cuidadora ya no son necesarios en el ELEAM, se sustenta en la cláusula décima del contrato a honorarios, en donde dice claramente que la prestación de servicios regirá desde el 01 de enero de 2022 y hasta el 31 de julio de 2022, mientras sus servicios sean necesarios para el municipio. Entonces, con fecha 29 de julio de 2022 se comunicó a la demandante que actualmente sus servicios como



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

cuidadora no son necesarios en el ELEAM, agradeciendo la prestación de servicios otorgada.

XII.- DE LA NULIDAD DEL DESPIDO Y PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES.

En el caso hipotético de que VS., declarara que ha existido relación laboral y un despido injustificado, en ningún caso es procedente que se declare la nulidad del despido. Así lo ha reiterado en numerosas sentencias de nuestros Tribunales Superiores de Justicia. La conclusión alcanzada por la magistratura se funda en el hecho de que los entes públicos no podrían convalidar la nulidad del despido bajo ningún presupuesto, toda vez que enterar cotizaciones impagas sin que antes lo declare una sentencia firme implicaría derechamente realizar un acto jurídico que a todas luces es ilegal e infracciona flagrantemente lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de nuestra Carta Magna, que constituyen lo que se ha entendido el Estado Constitucional de Derecho. En el caso en concreto, mi representada I. Municipalidad de Cauquenes se encuentra impedida de pagar cotizaciones adeudadas con la finalidad de poder convalidar un despido nulo por dicho motivo. Las disposiciones normativas que gobiernan el actuar de las Municipalidades no contemplan este deber ni mucho menos una facultad de poder realizar pagos de cotizaciones. No habiendo deber ni facultad legal de poder pagar las cotizaciones referidas, es injusto, por lo tanto, declarar la nulidad del despido en estos autos.

A efectos de ilustrar lo anterior, es relevante tener a la vista algunos considerandos notables que han emanado de nuestros Tribunales Superiores de Justicia, y que son aplicables totalmente al litigio de autos. Así, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia estableció en la Causa Rol N°22872-2019, fallando un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, en su considerando décimo *“En efecto, esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, señalando que, si bien es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

declarativa, la regla general en esta materia es la procedencia de la sanción de la nulidad del despido en el caso de constatarse el hecho de no encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral reconocida por el fallo de base. Sin embargo, dicha conclusión varía cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado – entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575–, pues, a juicio de esta Corte, en tales casos, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios la existencia de una relación laboral, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo .” (el resaltado es nuestro) De lo expuesto por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, se concluye a propósito del caso de autos que habiendo sido contratado a honorarios el actor, no sería procedente declarar la nulidad del despido, puesto que el estatuto que a él le regía mientras prestó sus servicios a honorarios siempre fue ajeno a las disposiciones del Código del Trabajo, y además, el hecho que los contratos a honorarios se encuentren regulados en el artículo 4° de la ley 18.883 da cuenta que fueron suscritos bajo amparo estatutario otorgando una presunción de legalidad. En el mismo sentido, sigue nuestro máximo tribunal, a propósito del fallo precitado “Undécimo: Que, por otro lado, la aplicación –en estos casos–, de la sanción referida, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor.” (el resaltado es nuestro) En atención a lo establecido por nuestro máximo tribunal, y en el improbable evento de que se acogiera la demanda de autos, es improcedente aplicar la sanción de nulidad del despido señalada en el artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo, toda vez que nunca la Municipalidad de Cauquenes tuvo las condiciones legales de proceder al pago de las instituciones previsionales correspondientes y poder convalidar el despido, siendo injusto medirlo con la misma vara que los que pueden libremente convalidar el despido y que además, no tienen estatuto jurídico que avale dicha contratación a honorarios, dicho eso, a lo imposible V.S., nadie puede estar obligado. Mismo criterio aplica para el pago de cotizaciones previsionales en caso de reconocer la relación laboral reclamada por la actora.

XIII.- EN CUANTO AL FERIADO LEGAL.

Finalmente, en cuanto al feriado legal reclamado, los contratos de prestación de servicios suscritos con el demandante, establecen claramente el beneficio de solicitar 15 días de feriado, los cuales fueron tomados íntegramente por la demandante, así, en el improbable evento de que se reconozca la relación laboral, se deberá tener por otorgados los días de vacaciones.

Asimismo, es dable tener presente que el plazo de prescripción de los derechos laborales es de 2 años desde que se hicieron exigibles, según artículo 510 del Código del Trabajo, por tanto, en el improbable de condenar al pago del referido feriado, se encuentra prescrito en todo el tiempo que supere los dos años desde que se hicieron exigibles.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y dispuesto en los artículos 159,160,162, 450 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 6,7 y 77 de la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Constitución Política de la República, y demás normativa pertinente y aplicable al caso; solicita tener por contestada demanda de reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido, despido injustificado, y de cobro de prestaciones laborales interpuesta por [REDACTED], en contra de su representada **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES**, darle tramitación de rigor, y con el mérito de la misma, rechazarla en todas sus partes, con costas, por los antecedentes hecho y derecho señalados en el cuerpo de esta presentación, declarando:

- Que, el vínculo que unía a la demandante, con mi representada, es un contrato de prestación de servicios a honorarios, no relación laboral, durante todo el tiempo reclamado en la demanda;

- Que, no es procedente el pago de cotizaciones previsionales, ni remuneraciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación, porque no corresponde respecto a un contrato de honorarios, y en caso de reconocer la relación laboral, no se condene a mi representada a la sanción de la nulidad del despido, pago de remuneración y al pago de cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo reconocido como de relación laboral, ni las que deriven de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, denominada Ley Bustos; por tratarse de un organismo público que no tuvo posibilidad de convalidar el despido antes de la sentencia, por existir norma legal que autoriza ese tipo de contratación;

- Que, las indemnizaciones solicitadas, correspondientes a la del artículo 162, inc.4; 163, inc.2 y 168, letra b), todas del Código del Trabajo, no son procedentes en la presente causa por tratarse de contrato prestación de servicios a honorarios;

- Que, no se adeuda feriado legal y que de adeudarse solo sería en un lapso que no supere los 2 años desde que se hicieron exigibles, por aplicación del art. 510 del Código del Trabajo;



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

- Que, no se debe feriado proporcional, ya que los días de vacaciones fueron tomados por el demandante. En el improbable de acceder a dicha petición, se tenga por prescrita la acción de cobro, en todo el tiempo que supere los dos años desde que se hicieron exigibles;
- Que, en case de resultar vencido no se condena en costas, por tener legítimo derecho a litigar.
- Que, se condene en costas a la parte contraria.

TERCERO: Que, con fecha 30 de noviembre del año pasado, tuvo lugar la audiencia preparatoria fijada, con la asistencia de ambas partes. Llamadas las partes a conciliación, esta no se produce por falta de acuerdo.

Luego se establecieron como convenciones probatorias dos hechos: 1.- Que doña [REDACTED] empezó a prestar servicios como cuidadora en establecimiento de larga estadía para adultos con fecha el día 01 de octubre del año 2012. 2.- Que con fecha 29 de julio del año 2022 se notificó a la referida demandante carta de término a la relación contractual que mantenía con la Municipalidad de Cauquenes.

Por último, en la referida oportunidad, se establecieron asimismo como hechos a probar los que siguen: 1.- Si el tribunal es competente atendida la naturaleza de la prestación de servicios desarrollados. 2.- Si la contratación a honorarios iniciada en el periodo ya señalado como hecho no controvertido, es una relación contractual de naturaleza laboral, en lo afirmativo estipulaciones del contrato, funciones encomendadas a la demandante, naturaleza de la referida función, jefe directo y/o departamento municipal al que pertenecía, jornada laboral y monto de su remuneración o la determinación si esta era o no variable. 3.- Si la contratación de la demandante se encuentra dentro de las funciones habituales que debe desempeñar la municipalidad demandada. O si en su caso dicha contratación estaba sujeta a un convenio suscrito entre SENAMA y la Municipalidad de Cauquenes. 4.- Si el despido efectuado a la demandante fue justificado. 5.- Procedencia y monto de las prestaciones



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

reclamadas. 6.- Si efectivamente el despido es nulo por encontrarse impagas las cotizaciones previsionales en su sentido amplio. 7.- Si el feriado invocado por la demandante fue ejercido por aquella en los 2 últimos periodos, fecha en su caso y extensión del feriado

CUARTO: Que, el 19 de julio pasado y con la comparecencia ambas partes se procedió a celebrar la audiencia de juicio.

QUINTO: Que la demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

A) DOCUMENTAL: 1. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre doña [REDACTED], Rut: [REDACTED], y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 12 noviembre de 2012. 2. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre doña [REDACTED], Rut: [REDACTED], y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 01 de marzo 2013. 3. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 01 de enero de 2014. 4. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 27 agosto 2014. 5. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 24 de febrero de 2015. 6. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 20 abril 2015. 7. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 22 enero 2016. 8. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 17 enero 2017. 9. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 17 mayo 2017. 10. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 17 enero 2018. 11. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 24 enero 2019. 12. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 26 abril 2019. 13. Contrato de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 04 septiembre 2019. 14. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 07 enero 2020. 15. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 11 enero 2021. 16. Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, de fecha 14 febrero 2022. 17. Certificado histórico de cotizaciones de AFC de doña [REDACTED], Rut: [REDACTED]. 18. Certificado histórico de cotizaciones de AFP PROVIDA de doña [REDACTED], Rut: [REDACTED] desde enero del año 2012 a la fecha, emisión 04 noviembre 2022. 19. Certificado histórico de cotizaciones de FONASA de doña [REDACTED] Rut: [REDACTED] de los periodos noviembre 2017 hasta noviembre 2022, emisión 02 noviembre 2022.

B) Exhibición de documentos: 1. Libro de control de asistencia o registro de asistencia en el cual consten las entradas y salidas de doña [REDACTED], Rut: [REDACTED], correspondientes a los últimos 2 años. 2.- Informes de Sobre Honorarios y/o Certificados de Honorarios Profesionales emitidos por la I. Municipalidad de Cauquenes a doña [REDACTED], Rut: [REDACTED], correspondientes al periodo que va desde el 01 de octubre de 2010 hasta el día 29 de julio de 2022.

C) TESTIMONIAL: 1.- Depone doña [REDACTED], Run: [REDACTED], comerciante, domiciliada en [REDACTED] N° [REDACTED], Población [REDACTED], Comuna de Cauquenes. Conoce a la Sra. [REDACTED] como colega y después como amiga y la testigo trabajó para la municipalidad. Ella se desempeñaba en el ELEAM centro del adulto mayor que está en Yungay 1111, como cuidadora con plan rotativo de doce horas donde se ocupada del cuidado personal de los adultos mayores, cumpliendo un régimen a través de control de asistencia. El horario rotativo era de doce horas, de ocho



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

a ocho de día, se le llama cuarto turno, de ocho de la mañana a ocho de la noche y de noche de ocho de la tarde a ocho de la mañana, de lunes a domingo. ■■■■ se desempeñó junto con la testigo desde el 1 de octubre de 2012 hasta el 29 de julio de 2022. Había el área de enfermería que estaba destinada para el cuidado especial de adultos mayores a cargo de una enfermera jefe, luego había una tens y cuidadoras, que en este caso era ■■■■ ■■■■, en esa instancia trabajaba directamente con el adulto mayor, asistiéndolo desde el momento que llegaba, sus alimentaciones, en caso de postrados cambios de posiciones, se les llevaba a médico, inclusive en la noche si se les enfermaban los adultos mayores llamaban a la ambulancia, iban al hospital a las dos o tres de la mañana y los regresaban caminando o simplemente a costos de ellas para protegerse en cuanto a delincuencia. Los asistía durante las doce horas de trabajo, y al final del trabajo se hacía la entrega al otro turno con novedad o sin novedad en relación al adulto mayor. Ellas tenían una tens y luego una enfermera universitaria, su jefatura era el kinesiólogo, a cargo de toda el área de salud, estaba la enfermera universitaria y después la tens en forma jerárquica, después venían ellas que eran las cuidadoras, siempre trabajaban con la tens, la tens recibía las instrucciones, ella dejaba un registro todos los días. Cuando entraban a trabajar de primera instancia se firmaba todos los días, después agregaron el sistema de poner el dedo índice para no firmar. Cuando llegaban todos los días al turno se dirigían a enfermería, y ahí les daban las instrucciones, tomaban el turno recorriendo adulto mayor por adulto mayor, junto a las dos tens más la enfermera, viendo que anomalías tenían, si tenían algún problema en la noche como de día y se entregaba el turno con normalidad o con algún problema, dependiendo de eso se tomaba el turno y ellas como cuidadoras tenían destinados diez adultos mayores, si había una persona enferma se hacían cargo de llevarla al médico, a sus controles o simplemente a urgencias, iban a urgencias y estaban todo el día allá, llegaban en la tarde a hacer sus labores, nadie se preocupaba de su alimentación, perdían esos beneficios. Para salir era casi imposible, no tenían mucho permiso, avisarlo con mucha anticipación. ■■■■ estaba haciendo su



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

trabajo y un día equis le llegó una carta a su casa diciendo que ya no iban a necesitar de sus servicios, fue el día 29 de julio de 2022 y el contrato terminaba el 30. Los contratos de ellas eran cada tres meses, después cada seis meses, los renovaba la municipalidad, desde el 2012 hasta el 2022. Indica que [REDACTED] fue reemplazada, y se imagina que por una tens nueva o cuidadora. Todo lo sabe porque la testigo trabajó para la misma institución desde el 1 de octubre de 2012 junto con [REDACTED], los turnos eran rotativos y en muchas oportunidades le tocó trabajar con [REDACTED].

Contrainterrogada la testigo indica que el ELEAM se ubica en Yungay 1111, que no existe otra dependencia municipal. Existe otro ELEAM particular. Señala que el SENAMA hacía visitas cada cierto tiempo, como cuidadoras las veían llegar, se reunían en el segundo piso, ellas hacían el trabajo normal entonces no tenían contacto con ellos. A la pregunta si vio a la Sra. Ninfa realizar labores distintas responde que nunca.

2.- Depone doña [REDACTED], Run [REDACTED], de profesión Técnico en Educación Parvularia, domiciliada en [REDACTED] Población [REDACTED], comuna de Cauquenes. Señala que a la Sra. [REDACTED], son amigas hace muchos años, y a la municipalidad también los conoce porque en una oportunidad trabajó para ellos. La Sra. [REDACTED] se desempeñaba como cuidadora del adulto mayor en el ELEAM, ella llevaba aproximadamente como diez años, entro el 1 octubre de 2012 y la despidieron el 29 de julio de 2022, lo sabe porque [REDACTED] es su amiga y porque el marido de la testigo también pasó lo mismo que [REDACTED]. Ella tenía jornada de trabajo, se suponía que era de ocho 8 horas, pero nunca se cumplía, en oportunidades trabaja veinticuatro horas, doce horas, lo sabe porque todos los trabajadores del ELEAM cauquenes firmaban reloj control donde llevaban su horario de trabajo, lo sabe por su marido que era el trabajador social del ELEAM Cauquenes y por la Sra. [REDACTED]. La Sra. [REDACTED] prestaba servicios en el ELEAM que están en la calle Yungay entre Santamaría y Montt. Tenía una jefatura, eran tres o cuatro cuidadoras, más la tens, luego subía a la enfermera, luego el coordinador



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

técnico y administrativo, la enferma era la jefa directa, la que les daba las órdenes de acuerdo a los cuidados, arriba estaba la coordinadora técnica y la coordinadora administrativa. La Sra. [REDACTED] era la enfermera del ELEAM cuando trabajaba [REDACTED]. La Sra. [REDACTED] era cuidado de adulto mayor, tenía cierta cantidad de adultos a su cuidado, los cuales ella era responsable del grupo que le correspondía. Si ella pedía permiso ese día era descontado.

3.- Comparece don [REDACTED], Run; [REDACTED] de profesión Contador auditor, domiciliado en [REDACTED] S/N, comuna de Chanco. Señala que conoce a [REDACTED] desde hace mucho tiempo y tienen una relación de hace ya aproximadamente tres años. Ella trabajaba en el ELEAM como cuidadora de adultos mayores, tenían sus horarios de trabajo, turnos, marcaba su tarjeta, tenía turnos rotativos de doce horas a veces de veinticuatro horas, fines de semana, viernes, festivos, los años nuevos, los dieciochos los pasaba trabajando, lo sabe porque tienen una relación y en ese sentido tienen comunicación, le contaba su situación laboral a menudo, son temas de conversación entre pareja de todos los días. Señala que el ELEAM quedaba en Yungay, el número no lo recuerda, antiguamente estaba el regimiento, más de una vez la fue a buscar al trabajo o a dejarla. Tiene entendido que el ELEAM pertenece a SENAMA y administra la municipalidad de Cauquenes. Indica que la jefa directa era una enfermera, a la cual le pedía permiso, autorización, tenía algunos permisos especiales para poder atender a su mamá de 94 años para eso le pedía permiso a su jefa directa, y después volver a su trabajo. Tenía turnos de ocho de la mañana a ocho de la noche, eran rotativos y otros eran de ocho de la noche a ocho de la mañana del otro día, con dos días de descanso o uno y a veces turnos de veinticuatro horas. Indica que la testigo no faltaba, es muy responsable sobre todo con los horarios. Tenía que pedir permisos a su jefa cuando quería salir. Que marcaba tarjeta a la entrada y salida con su dedo, ella se lo contaba. Se desempeñó desde el 1 de octubre del 2012 hasta el 29 julio.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Contrainterrogado el testigo expone que ella le comentaba que el ELEAM pertenecía al SEMANA. A la pregunta si vio a la Sra. Ninfa realizar funciones distintas al ELEAM, responde el testigo que no, aparte del cuidado de su mamá, ninguna otra. Ella siempre le comentó que inauguró este centro desde el primer día y se acordaban cuando se juntaban con sus ex colegas, de cuando habían ingresado.

D) OFICIOS: 1. oficio remitido por AFP PROVIDA S.A., RUT 76.240.079-0, respecto del estado de pago de cotizaciones previsionales de doña [REDACTED], Rut: [REDACTED] del periodo que va desde el año 2012 hasta el día 29 de julio 2022, evacuado con fecha 20 de diciembre de 2022, rolante a folio 93. 2. oficio remitido por SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA DE CHILE II S.A., AFC Chile, respecto del informe el estado de pago de cotizaciones previsionales de doña [REDACTED], Rut: [REDACTED], del periodo que va desde año 2012 hasta el día 29 de julio de 2022, evacuado con fecha 29 de diciembre de 2022. Rolante a folio 95.

SEXTO: Que la demandada por su lado, se valió de la siguiente **DOCUMENTAL:** 1. Decreto Exento N°6244 de fecha 29 de noviembre del año 2012. 2. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 12.11.2012, de doña [REDACTED]. 3. Decreto Exento N°2046 de fecha 28-03-2013. 4. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 31.01.2012, de doña [REDACTED]. 5. Decreto Exento N°835 de fecha 11 de febrero de 2014. 6. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 29.01.2014, de doña [REDACTED]. 7. Decreto Exento N°6830 de fecha 1 de septiembre de 2014. 8. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 27.08.2014, de doña [REDACTED]. 9. Decreto Exento N°1759. de fecha 02 de marzo de 2015. 10. Contrato de Prestación Servicios a honorarios de fecha 24.02.2015, de doña [REDACTED]. 11. Decreto Exento N°3052 de fecha 29 de abril de 2015. 12. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 20 de abril 2015. 13. Decreto Exento N°55 de fecha 29-01-2016. 14.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Contrato de Prestación Servicios de fecha 22 de enero 2016, de doña [REDACTED]. 15. Decreto Exento N°690 de fecha 01 de febrero de 2017. 16. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 17 de enero 2017, de doña [REDACTED]. 17. Decreto Exento N°3204 de fecha 25 de mayo 2017. 18. Contrato de Prestación Servicios de fecha 17 de mayo de 2017, de doña [REDACTED]. 19. Decreto Exento N°535 de fecha 23 de enero de 2018. 20. Contrato de Prestación Servicios de fecha 10 de enero de 2018, de doña [REDACTED]. 21. Decreto Exento N°818 de fecha 4 de **febrero 2019**. 22. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 24 de enero de 2019, de doña [REDACTED]. 23. Decreto Exento N°3295 de fecha 06 de mayo de 2019. 24. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 29 de abril 2019. 25. Decreto Exento N°6958 de fecha 19 de septiembre de 2019. 26. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 04.09.2019, de doña [REDACTED]. 27. Decreto Exento N°560 de fecha 21 de enero de 2020. 28. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 07.01.2020, de doña [REDACTED]. 29. Decreto Exento N°302 de fecha 28.01.2021. 30. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 11.01.2021. 31. Decreto Exento N°727 de fecha 22.02.2022. 32. Contrato de Prestación Servicios a Honorarios de fecha 14.02.2022, de doña [REDACTED]. 33. Feriado Legal de doña [REDACTED], correspondiente al año 2021. Decretos exentos 1035 y 3029 ambos de 2021. 34. Feriado Legal de doña [REDACTED], correspondiente al año 2022. Decreto exento 3380. 35. Boletas a Honorarios y certificación de doña [REDACTED], enero a noviembre de 2014. 36.- Boletas a Honorarios y certificación de doña [REDACTED], año 2015 (excepto junio). 37. Boletas a Honorarios y certificación de doña [REDACTED], año 2016 (excepto julio). 38. Boletas a Honorarios y certificación de doña [REDACTED], año 2017. 39. Boletas a Honorarios y certificación de doña [REDACTED], año 2018. 40. Boletas a Honorarios y certificación de doña [REDACTED], año 2019. 41. Boletas a Honorarios y certificación de doña [REDACTED], año 2020. 42. Boletas a Honorarios y certificación de doña [REDACTED]



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

■■■■■, año 2021. 43. Boletas a Honorarios de doña ■■■■■, enero a julio 2022. 44. Carta de no renovación del contrato de prestación servicios a honorarios, de fecha 29.07.2022 de la alcaldesa de la Ilustre Municipalidad a doña ■■■■■. 45. Decreto Exento N°4283 de fecha 10 de agosto de 2012. 46. Resolución Exenta N°9 de fecha 02.04.2012, de Servicio Nacional del Adulto Mayor. 47. Decreto Exento N°6774 de fecha 27 de agosto de 2012. 48. Resolución Exenta N°100 de Servicio Nacional del Adulto Mayor, de fecha 3 de julio de 2014. 49. Decreto Exento N°1630 de fecha 24 de febrero de 2015. 50. ORD. N°190 de fecha 17.02.2015. 51. Decreto Exento N°2681 de fecha 9 de abril de 2015. 52. Resolución Exenta N°56 de Servicio Nacional del Adulto Mayor, de fecha 6 de enero de 2015. 53. Decreto Exento N°2937 de fecha 12 de mayo de 2017. 54. Resolución Exenta N°1705, de Servicio Nacional del Adulto Mayor de fecha 17 de abril de 2017. 55. Decreto Exento N°3018 de fecha 25 de abril de 2019. 56. Resolución Exenta N°629 de Servicio Nacional del Adulto Mayor, de fecha 11 de abril de 2019. 57. Decreto Exento N°6935 de fecha 29-08-2019. 58. Resolución Exenta N°1508 de fecha 14-08-2019. 59. Decreto Exento N°3996 de fecha 19-08-2020. 60. Resolución Exenta N°1015 de fecha 30-06-2020. 61. Decreto Exento N°3604 de fecha 18-08-2022. 62. Resolución Exenta N°1181 de fecha 08-08-2022. 63. Dictamen N° 76.674 del año 2015 de Contraloría General de la República. 64. Plan de Intervención de Residencia Colectiva, ELEAM Dr. Mario Muñoz Angulo, agosto 2022 - marzo 2023.

SÉPTIMO: Que, primeramente corresponde hacerse cargo de la excepción de incompetencia deducida por la parte demandada. Recapitulando, señala que este Tribunal es incompetente para conocer de esta controversia pues nos enfrentamos a una prestación de servicios de carácter civil y no a una laboral.

Al respecto cabe destacar que lo solicitado por la parte demandante se circunscribe en primer lugar, en determinar si la relación contractual existente entre ambas partes, corresponde o reviste la naturaleza de una relación laboral



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

o de subordinación o dependencia, cuyo conocimiento se encuentra expresamente radicado dentro de la esfera de conocimiento en esta sentenciadora, conforme lo dispone la letra g) del artículo 420 del Código del Trabajo. En dicho orden de ideas, resulta que este proceso se vislumbra como el idóneo para efectuar dicha calificación, razonamiento que por lo demás es concordante con la interlocutoria de prueba fijada al respecto.

En la misma forma se ha pronunciado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Excma. Corte Suprema, la que ha resultado pacífica en considerar que dicha excepción *“resulta improcedente, dado que hacer tal diferenciación, impide entregar una igual protección en el ejercicio de los derechos de los trabajadores, al obstruir el conocimiento real del contenido del debate “coartando la posibilidad de que un tribunal especial se pronuncie, en el fondo, sobre una disputa que se encuentra dentro de la esfera de su conocimiento conforme resulta del análisis a la letra g) del artículo 420 del estatuto del trabajo. (sentencia de fecha 4 de febrero de 2020, rol Corte Suprema 36.746-2019)”*.

En definitiva, en vista de tales antecedentes la excepción opuesta será del todo desestimada.

OCTAVO: Que seguidamente y yendo al fondo del asunto, en síntesis la demandante fue contratada por la demandada en virtud de múltiples contratos a honorarios, durante un lapso de tiempo que media entre 01 de octubre del año 2012 y el 29 de julio del año 2022, según se estableció en las convenciones probatorias fijadas en esta causa; situación reafirmada con la prueba documental acompañada por ambas partes.

La contratación en términos generales, fue para desempeñarse como cuidadora en Programa SENAMA según “Convenio de Ejecución”, para prestar los servicios en la Residencia Colectiva para Personas Mayores, ubicada en calle Yungay N° 1111, de la comuna de Cauquenes.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Que la referencia a Convenio de Ejecución señalado en las contrataciones, dice relación con diversas convenciones suscritas por la demandada, I. Municipalidad de Cauquenes y el Servicio Nacional del Adulto Mayor, en adelante SENAMA, que ambas instituciones vienen consintiendo desde el año 2012, para la ejecución del programa de viviendas para adultos mayores, cuya administración le corresponde al SENAMA, entidad que a su vez se encuentra facultada para seleccionar a instituciones públicas o privadas, como operadoras del servicio; cuyo rol o papel en este caso, se le asigna a la municipalidad demandada, de acuerdo se consigna en los decretos exentos municipales acompañados que aprueban los convenios de ejecución y sus prórrogas, así como los convenios propiamente tales, que contemplan las obligaciones que asumen cada parte.

NOVENO: Que, el artículo 4° de la Ley N° 18.883, prevé: *“Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera”. “Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.” “Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.”*

Así entonces, la norma antedicha permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil. Luego, frente al otorgamiento de un contrato como el que regula el artículo 4 de la Ley 18.883, corresponderá subsumir tales relaciones de trabajo en la normativa del Código del ramo, cuando la relación en la que concurre la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, se realice bajo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

dependencia o subordinación y como contraprestación exista el pago de una remuneración, siendo la existencia de la subordinación y dependencia el elemento esencial y mayormente determinante y caracterizador de una relación del tipo laboral.

DÉCIMO: Que, a la luz de los hechos establecidos, la contratación de la actora, y a pesar de su extensión en el tiempo, se encuentra establecida según la normativa prevista en la referida ley 18.883, por cuanto, las labores pactadas tienen el carácter de no habituales atendido su naturaleza eminentemente puntual y circunstancial, y que obedecen a convenio de Ejecución del plan de Intervención de residencia para personas mayores suscrito entre la demandada y SENAMA, para el funcionamiento de residencias de adultos mayores, cuya política de realización le compete al indicado organismo.

Es más, aun cuando se considerara que las labores prestadas por la actora detentan el carácter de habituales del Municipio, igualmente, su contratación a honorarios, no ha excedido el marco del artículo 4° de la Ley 18.833, por cuanto, éste en su hipótesis tercera, también autoriza la contratación en dicha modalidad, para cometidos específicos, ya sea respecto de labores habituales o no habituales; y sus labores se encuentran detalladas en los respectivos contratos; cuestión que ha acontecido en la especie.

Así las cosas, es claro que los servicios prestados por la demandante son coincidentes con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, sin evidenciarse elementos que revelen la existencia de vínculo laboral, desde que las circunstancias en que se llevó a cabo el régimen contractual corresponde a la ejecución de cometidos específicos, no obstante a lo concluido, el carácter personal de los servicios, la obligación de asistencia a las dependencias del recinto municipal en horario de funcionamiento de éste, instrucciones y la supervigilancia en el desempeño de las funciones en este caso por departamento de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad; por cuanto dichas circunstancias pueden concurrir en la prestación de servicios regulada en el artículo 4 de la Ley N°18.883, atendido la función de servicio público de la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

demandada, que justifica que la prestación de los mismos se efectuó en tales condiciones.

Por último reafirma lo dicho el análisis de los convenios incorporados, especialmente el contenido en resolución exenta N° 56 de fecha 06 de enero de 2015, del cual se advierte que a través del mismo el aludido Servicio Nacional del Adulto Mayor, entrega recursos públicos y encarga a la Municipalidad labores específicas y concretas, para satisfacer los fines perseguidos por el primero, se fijan las obligaciones, objetivos y compromisos que asume cada parte, se imponen exigencias, el monto y la forma en que se asignarán los recursos, debiendo rendir cuenta la municipalidad de los entregados y finalmente se faculta al Servicio para efectuar fiscalizaciones y requerir o emitir informes, entre otros mecanismos de control.

De igual modo, otro antecedente es que la duración de los convenios no es indefinida, de ahí se explica las distintas suscripciones y prórrogas de los mismos, lo que lleva a concluir que son transitorios pues no existe certeza que se van a renovar, a pesar de su mantención durante varios años como se ha demostrado en esta causa

En definitiva, concordando los convenios mencionados, con los contratos a honorarios suscritos por la demandante, se puede observar que se le contrata para desempeñarse a consecuencia de los mismos, reconociéndose por ella misma y sus testigos que tenían la supervisión técnica del SENAMA, y también una dependencia administrativa del departamento de desarrollo comunitario, también se observa que las labores se prestaban en dependencias externas a la municipalidad demandada y externas también al referido departamento municipal; y que no obedecen a la actividad propia del ente municipal sino a una derivada de las exigencias contenidas en los convenios mencionados. Es a partir de estas exigencias que surge la contratación de la demandante, no habiéndose acreditado que prestara servicios en ninguna otra repartición Municipal, ni que recibiera instrucciones



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

de persona específica; salvo lo consignado en los contratos en los relativo al departamento de desarrollo comunitario.

UNDÉCIMO: Que la prueba testimonial rendida, a pesar que reafirma el vínculo contractual y la permanencia de la demandante en la residencia de adulto mayor, no cambia las conclusiones alcanzadas, pues como antes se dijo, una prestación de servicios personales con obligación de asistencia y acatamiento de instrucciones, no necesariamente convierte a la misma en una relación laboral de subordinación y dependencia.

DUODÉCIMO: Que habiéndose determinado que la contratación de la demandante es un contrato a honorarios y no un vínculo jurídico de subordinación y dependencia, resulta improcedente entrar al análisis de las demás pretensiones solicitadas, en lo que dice relación al despido, indemnizaciones y demás prestaciones pretendidas; así como la acción de nulidad ejercida, al no revestir la demandante la calidad de trabajadora.

DÉCIMO TERCERO: Que las pruebas rendidas han sido analizadas conforme a las reglas de la sana crítica y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones referidas precedentemente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 162, 168, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 439, 440 a 462 y 496 y siguientes del Código del Trabajo; ley 18.883 se resuelve:

I.- Que se rechaza excepción de incompetencia del Tribunal opuesta por la demandada.-

II.- Que se rechaza en todas sus partes, demanda de declaración de relación laboral, despido injustificado, nulidad del despido, indemnizaciones legales y cobro de prestaciones.

III.- Que no se condena en costas a la parte demandante por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese de conformidad al artículo 457 del Código del Trabajo y archívese en su oportunidad.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS

Resolvió doña **ANDREA DEL PILAR SUAZO QUIROZ**, Jueza titular del
Juzgado de Letras de Cauquenes.



Andrea Del Pilar Suazo Quiroz

JUEZ

Juzgado de Letras de Cauquenes

Veintiocho de julio de dos mil veintitrés
13:39 UTC-4



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: RXHNXGGHHGS