

Castro, doce de mayo de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ante este Tribunal de Letras del Trabajo de Castro, se ha dado inicio a la causa RIT O-16-2023, RUC 23-4-0459007-3, procedimiento ordinario de aplicación general, y comparece don [REDACTED], chileno, soltero, trabajador, cédula nacional de identidad N° [REDACTED], domiciliado en [REDACTED], Comuna Castro, Región De Los Lagos, quien viene en deducir demanda en Procedimiento Ordinario de Aplicación General Laboral por Declaración de Relación Laboral, Despido Injustificado, Nulidad del Despido y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas, en contra de su ex empleador JUNJI - Junta Nacional de Jardines Infantiles Rol Único Tributario N°70.072.600-2, representada por Francisco Oshiro Rivero, ambos domiciliados para estos efectos en calle Rengifo N° 830, ciudad de Puerto Montt, Región de Los Lagos, para que en definitiva se acoja la demanda, se reconozca la existencia de la relación laboral y se condene a la demandada al pagos de las prestaciones que se indican, todo con intereses, reajustes y costas de la causa. Refiere en su demanda que comenzó a prestar servicios para JUNJI, como Monitor de Artes y Tareas Administrativas en Terreno, en la oficina Provincial de la Comuna de Castro, desde el 18 de marzo de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, mediante múltiples contratos de honorarios pero que en realidad eran contratos de trabajo porque no obstante que se contrató bajo la norma del artículo 11 de la Ley N° 18.834, las labores prestadas jamás fueron accidentales, tampoco se trató de labores no habituales de la Institución ni mucho menos específicos, por lo que es aplicable la norma común y general de Derecho Laboral y el Código del Trabajo. En total, el actor prestó servicios a favor de JUNJI durante 3 años y 9 meses, de forma constante y sujeto a una jornada de trabajo. Durante todo el período que se extendió la relación laboral, el demandante fue objeto de instrucciones por parte de su empleador directo, encontrándose con la observancia de éste, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que se originaron en el poder de mando de su empleador. Las cuales no son susceptibles de caracterizarlas como simples lineamientos, puesto que justamente en la práctica dichas órdenes constituyen un claro ejemplo de existir un vínculo de subordinación y dependencia, siendo estas claras, precisas y ejercidas directamente sobre el trabajador, sin posibilidad alguna de poder negarse. Se cumplió con la jornada de trabajo pactada en el contrato de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. Se trabajó en todo momento en las dependencias de JUNJI y lugares que fueron designados por sus superiores, ejecutando sus labores de manera continua y extensiva, durante un largo periodo. Se emitieron boletas electrónicas de honorarios a nombre de JUNJI a raíz de un contrato de honorarios. El pago lo recibí mensualmente en forma directa del departamento de remuneraciones de la Institución. Todos esto son claros indicios de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del ramo, y que de ella desconoció en todo momento Junta Nacional de Jardines Infantiles, alcanzado mi remuneración



mensual la suma de \$610.150.-. Por otro lado, mi empleador jamás efectuó el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a las remuneraciones percibidas mensualmente y al momento del despido no se dio cumplimiento al 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 decisión drástica de desvincular al demandante de su fuente de trabajo, con lo que la dejó en la más completa indefensión, otorgándole al despido por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado. En mérito de lo expuesto, se desprende que las labores del demandante se desarrollaron bajo subordinación y dependencia tratándose de labores permanentes, esenciales y fundamentales para JUNJI, además los trabajos se enmarcaron dentro de los servicios que la Institución permanentemente realiza, por lo tanto, éstos no pueden ser catalogados de ninguna manera como no habituales. Si se trata de una persona natural que no se encuentra sometida a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que 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 11º de la Ley N°18.834, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código del Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones –prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo-, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de la juridicidad, recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás se encuentra proscrita en un Estado de Derecho. Ya que el contrato laboral fue encubierto bajo la apariencia de un contrato de honorarios, la demandada jamás cumplió con la obligación de realizar las cotizaciones previsionales por las remuneraciones que le pagó durante el periodo de relación laboral ni se subsanó por la parte demandada al momento del despido de conformidad a lo que dispone el inciso 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, procede entonces aplicar ésta sanción de nulidad del despido a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales y deberá pagar las remuneraciones que se generen hasta la convalidación del despido con el pago previsional del demandante. Cabe advertir que en razón de aplicar la Teoría de los Actos Propios en contra del trabajador como manifestación del principio general de buena fe, es necesario tener en consideración para lo previsto el inciso 2º del artículo 5º



del Texto Laboral, que prescribe: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”. En efecto, la calificación de laboralidad de un contrato es un derecho irrenunciable por excelencia. Si se cumplen los requisitos para que una vinculación sea considerada como laboral, esa calificación debe preferirse siempre, cualquiera que sea la denominación que le hayan asignado las partes, justamente porque está involucrado un derecho indisponible. Cabe advertir “el Principio de Primacía de la Realidad”, en cuanto fundamento del Derecho del Trabajo, corresponde a una exigencia que, como la doctrina enseña, tiene por objeto, entre otras funciones, servir de guía interpretativa de las decisiones jurisprudenciales, ordenando atender por sobre las formalidades, la manera en que la práctica concreta desarrolla y configura las relaciones de intercambio y prestaciones de servicio. En efecto, el error o ilegalidad en que incurre un ente público, al utilizar indebidamente la facultad del artículo 11° de la ley N° 18.834 no puede perjudicar al trabajador. La responsabilidad administrativa que comparezca, debe afectar a su autor, pero no a terceros de buena fe, que no son responsables del acto viciado. Incluso, el propio derecho administrativo reconoce un efecto similar a partir del denominado “Principio de la Confianza Legítima”, que ha sido recogido por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, a propósito de los funcionarios adscritos al sistema público bajo contrata, al señalar que la reiterada renovación de las mismas, generan en los funcionarios la legítima expectativa de continuidad que impide su cancelación sin una debida fundamentación. En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicito se declare que entre el demandado y el actor existió relación laboral entre el día 18 de marzo del año 2019 y el 31 de diciembre 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; En virtud de lo expuesto solicito se declare la continuidad de los servicios prestados por el demandante a favor de JUNJI desde el día 18 de marzo del año 2019 hasta el 31 de diciembre del año 2022; con motivo del despido ilegal y arbitrario del que he sido víctima, la demandada me adeuda los siguientes conceptos que señalo: En virtud del inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$610.150.- pesos líquidos; indemnización por años de servicios correspondientes a 4 años, por \$2.440.600.- pesos, considerando que durante 3 años y 9 meses, realicé servicios ininterrumpidos en favor de la demandada; el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a \$1.220.300.- pesos; Feriado legal de \$1.281.294.- pesos, equivalente a 63 días; Feriado proporcional de \$325.408.- pesos, equivalente a 16 días; Cotizaciones impagas durante todo el periodo que duró la relación laboral.

SEGUNDO: Que la parte demandada interpone excepción de prescripción respecto de la prestación que se cobra que corresponde a feriado legal de todos aquellos periodos que excedan de dos años, conforme se establece en el artículo 510 del Código del Trabajo. En subsidio se contesta la demanda y se solicita su rechazo, con costas. Refiere que el actor prestó sus labores bajo la modalidad de prestación de servicios a honorarios.



Primero, el artículo 12 de la ley de Bases de la Administración del Estado N°18.575: “El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones.” A su vez, con “normas estatutarias” se remite al Estatuto Administrativo, que en su artículo 1 dispone que “las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo”, excluyendo de esta forma la aplicación de cualquier otra ley, incluyendo el Código del Trabajo. Ahora bien, en el caso que nos convoca, el actor prestó servicios a honorarios – tal como ya hemos expuesto – para la Junta Nacional de Jardines Infantiles, durante toda la vigencia de la relación, limitando sus funciones a las establecidas en el convenio de honorarios. Desconocer lo anterior, y afirmar que el contrato de honorarios a suma alzada no puede ser el estatuto especial que regula la relación del demandante y mi representada, significa desatender flagrantemente el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual el contrato es ley para las partes. Sobre la materia, cabe agregar que la facultad de contratar que confiere el citado inciso 2°, se refiere a “cometidos específicos”, esto es, preestablecidos o determinados, y no exclusivos o excluyentes. Al respecto, el Diccionario de la Real Academia, al término “cometido” le otorga el significado literal de “comisión o encargo”, sin relación alguna con los conceptos de exclusión, irrepetible o de estable, permanente e indispensable. El demandante realizaba funciones específicas y especiales para modalidad educativa del programa CECI, funciones que según sus mismos convenios eran especialísimas y enfocadas solamente al Programa, puesto que siempre se desempeñó como Monitor de Artes. En relación a las alegaciones formuladas por el actor en cuanto a que su relación con JUNJI se desarrolló un vínculo de subordinación y dependencia, y no cabe más que negarlo, toda vez que en atención a la existencia de determinadas características laborales, como el horario, jornada de trabajo y eventual dependencia de una jefatura, no modifican la normativa legal pertinente, ni la realidad de los servicios realizados (los cuales eran acotados, específicos y determinados), fundamentalmente el Estatuto Administrativo y el contrato de prestación de servicios a honorarios, vale decir los indicios de laboralidad no pueden significar la mutación de un contrato de prestación de servicios a uno de carácter laboral. El actor realiza alegaciones sobre hechos que constituirían supuestos indicios de subordinación y dependencia, sin embargo, debemos controvertir dichas alegaciones en el siguiente sentido: Las labores que relata el actor están enmarcadas en sus funciones de Monitor de Arte, como ya se ha mencionado, en un contexto específico, esto es, dentro del programa CECI. En cuanto a los montos percibidos por el contrato, debemos recordar que el vínculo contractual de las partes de esta causa es un convenio de honorarios a suma alzada, cuyo monto se dividió en 12 pagos mensuales iguales y sucesivos, lo que jamás constituye remuneración. Respecto al supuesto control que se ejercía, estas solamente responden a una coordinación interna necesaria entre JUNJI y el Monitor de Artes, quien en definitiva está en terreno en razón



de su calidad de experto. En realidad, tal como se visualiza del propio detalle de los contratos de honorarios e informes aportados por el actor, éste desarrollaba funciones que tenían relación con la asesoría que debía prestar a los equipos educativos. Así, es que nunca existió una subordinación y dependencia del Monitor de Artes, más allá de la coordinación necesaria con el órgano regional de Junji para el adecuado desarrollo del contrato, ni tampoco alguna sanción o represalia en la realización de sus funciones. Esta parte viene en solicitar expresamente el rechazo de todas y cada una de las indemnizaciones y prestaciones solicitadas por el actor, de conformidad a lo relatado previamente. Sin perjuicio de que se trataba de un contrato a plazo fijo, igualmente se le dio el aviso al actor mediante notificación personal de fecha 13 de diciembre de 2021, del término de sus servicios. Respecto a la indemnización por años de servicio y recargo legal, negamos expresamente la procedencia de ambas indemnizaciones. El pago de las cotizaciones solicitadas es improcedente en casos que, como en la especie, se discute entre las partes la existencia de un vínculo normado por el Código del Trabajo. En estos casos, la existencia de una relación de naturaleza laboral nacería sólo con la sentencia que acoge una demanda de esa naturaleza. Por lo que la obligación de enterar cotizaciones previsionales sólo podría exigirse a partir del inicio de la relación laboral ya declarada, jamás con anterioridad. Por otro lado, se debe tener presente lo dispuesto en la ley 21.133 que obliga, desde febrero del año 2019, a todos los trabajadores independientes a pagar sus cotizaciones previsionales.

TERCERO: Que habiéndose efectuado el correspondiente llamado a conciliación, este se da por frustrado.

CUARTO: Que se establecieron como hechos a probar los siguientes: Efectividad o existencia de relación laboral en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo; Efectividad que los servicios fueron prestados de manera continua, inicio y términos de lo mismo; Circunstancia o causal de término de la prestación de servicios; Remuneración del trabajador para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo; Efectividad de adeudarse las cotizaciones previsionales, períodos y montos; Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas en cuanto a feriado legal y/o proporcional, períodos y montos.

QUINTO: Que la parte demandante incorporó en juicio la siguiente prueba documental: Contrato de Prestación de Servicios celebrado entre la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en adelante “JUNJI”, y don [REDACTED], de fecha 4 de enero de 2021; Acta de Reunión de fecha 13 de abril de 2022; Capturas de Pantalla de Correos electrónicos que a continuación se señalan: Enviado por [REDACTED] (asesora pedagógica), para [REDACTED] y otros, de fecha 3 de diciembre de 2021, asunto: Re: consulta por boleta e informe mes de noviembre, Enviado por [REDACTED] para Lucas Castro, de fecha 10 de mayo (sin año), asunto: Acta revisada; Conjunto de Boletas a Honorarios, emitidas por don [REDACTED] para la “JUNJI”, correspondientes a los periodos que a continuación se señalan: Marzo a diciembre, inclusive de 2019; Enero a diciembre, inclusive de 2020; Enero a diciembre, inclusive de 2021; Enero a diciembre, inclusive de 2022. II. prueba testimonial: declara en estrados doña [REDACTED]



■, según registro de audio. III. Exhibición de documentos: por incorporados conjunto de Contratos de Prestación de Servicios, celebrados entre la “JUNJI” y don ■, en los periodos marzo a diciembre de 2019; enero a diciembre de 2020 y enero a diciembre de 2022. En cuanto conjunto de Informes de Gestión realizados por don ■ para la “JUNJI”, se tienen por incorporados lo correspondiente a los años 2021 y 2022, y respecto de los meses abril, junio, julio, noviembre y diciembre del año 2019; enero y febrero del año 2020, se hacen efectivos los apercebimientos.

SEXTO: Que la parte denunciada incorporó en juicio la siguiente prueba documental: Currículum del demandante; Nombramientos, Rex desde 2019 a 2022: Rex. N°814 de 16-04-2019, Rex. N°1633 de 27-05-2019, Rex. N°666 de 20-02-2020, Rex. 257 de 11-02-2021, Rex N°114 de 10-02-2022; Hoja de vida del funcionario del sistema SIAPER de la CGR; Feriado legal: Rex. N°2216 de 16-12-2021, Rex. N°2212 de 16-12-2021, Rex. N°2215 de 16-12-2021M, Rex. N°2125 de 17-11-2022; Rex. N°778 de fecha 30 de noviembre de 2022, “no designación a contrata de profesional a honorarios, por los motivos fundados que se indican”; Rex. N°794 de 26-11-2019, Reorganización Institucional. II. Absolución de posiciones: declara don ■ ■ según registro de audio. III.- Prueba testimonial: declara doña ■, según registro de audio.

SÉPTIMO: Que, conforme se establece en el artículo 510 del Código del Trabajo, y habiéndose puesto término a la relación contractual habida entre las partes con fecha 31 de diciembre de 2022, se declara prescrito el cobro de feriado legal de períodos anteriores a 31 de diciembre de 2020.

OCTAVO: Que, en cuanto al fondo del asunto y en mérito a la prueba documental presentada por las partes, se encuentra acreditado en juicio que don ■ suscribió con la demandada a lo menos cuatro contratos a honorarios a suma alzada, siendo el último el de fecha 27 de enero de 2022, que se establece una duración anual que abarca desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2022, según la cláusula primera. Luego, se detallan las funciones y obligaciones del actor en el cumplimiento de sus tareas, se establece una remuneración global pagada en 12 cuotas mensuales, la supervisión a la que estará sujeto, las características del informe de gestión necesario para el pago de los honorarios, 44 horas semanales, 5 jornadas diarias y registro de asistencia según el resto del personal y beneficios como feriado anual, gastos en casos determinados, permisos con goce de remuneraciones, devolución de gastos, permisos especiales, capacitaciones, uso de licencia médica, causales de término de convenio, entre otras. Pues bien, conforme a lo que se está demandando, corresponde al actor acreditar en juicio que su contrato de honorarios a suma alzada no se ejecutó de la forma pactada y que a consecuencia de ello el contrato pactado originalmente se desnaturaliza y da paso a la aplicación y protección del Código del Trabajo como regla general y supletoria, configurándose la existencia de una relación laboral entre las partes conforme al artículo 7 del Código del Trabajo, lo que, en este caso concreto no se ha logrado. En efecto, la parte actoral presenta a juicio prueba documental de la cual no es posible establecer nada distinto a lo pactado en el contrato a honorarios a suma alzada, ya que



se acompaña boletas de honorarios presentadas y la copia de un convenio que solo clarifica lo que se indica en el contrato. Se acompaña también el acta de una reunión de fecha 13 de abril de 2022, de la cual se desconoce el contexto de la reunión ni la citación ya que no se encuentra firmada ni tiene motivo de reunión, y en ella se expresa claramente que el señor ■■■■ reclama sobre su supuesta relación laboral que es una repetición de los mismos argumentos de la demanda y que la interlocutora explica que es la aplicación estricta del convenio que firmó. Por último se incorpora la copia de unos correos electrónicos del año 2021, de un convenio que no es el último y por el cual se pide declara la relación laboral. Pues bien en cuanto a la prueba testimonial declara doña ■■■■, quien no hace más que explicar cómo trabajaba el actor y que no se diferencia en nada con las condiciones que se establecieron en el contrato de honorarios suscrito por las partes.

NOVENO: Que no se vislumbra por esta sentenciadora ninguna alteración fáctica de los términos y ejecución de lo pactado entre el demandante y demandado en la contratación de prestación de servicios que amerite desconocer la validez y eficacia de ese contrato. En opinión de esta sentenciadora, para que reciba aplicación la normativa general del Código del Trabajo y se pueda declarar la existencia de una relación laboral por sobre un contrato de carácter civil, es requisito indispensable que éste no haya sido legalmente suscrito y/o legalmente ejecutado en los tiempos, hechos o en la forma convenida, de modo tal que el contrato se desnaturaliza y no tiene validez jurídica, que no es el caso de marras. El actor tenía conocimiento de los términos y condiciones de su contratación y la forma en cómo se ejecutaría ese contrato por ambas partes, conocía los derechos, beneficios y obligaciones que tenía y así se ejecutó. El actor no alega bajo ningún concepto que eso no se cumpliera o que se le asignaran cargas que no debía, permisos o no se le diera el trabajo convenido, en su teoría solo indica en su demanda que lo que eso era una relación laboral pero no se hace cargo de porque lo que el firmó derivó finalmente en un contrato distinto. Entonces, los contratos a honorarios son plenamente válidos por voluntad de las partes y porque se han sujetado en su ejecución a lo pactado, no existiendo ninguna alteración que faculte para desconocer su existencia y contenido y aplicar la reglamentación general. A mayor abundamiento, la parte demandante tampoco ha acreditado en juicio ninguno de los requisitos legales establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo para configurar una relación laboral, tampoco lo desarrolla en su demanda sino que hace una comparación doctrinaria entre los elementos de un contrato y otro sin decantarlo a la realidad concreta del demandante.

DÉCIMO: Que, conviene a esta sentenciadora hacer presente que si bien es cierto que el Derecho Laboral tiene como principio fundamental la protección de los trabajadores, ello no implica por sí que en cumplimiento de este principio o rol del derecho laboral, se pueda encimar a otra normativa o contrato, por ejemplo de tipo civil. Ello solo es posible si este principio de protección del derecho laboral se une con el principio de primacía de la realidad y con la falta de cumplimiento efectivo del contrato civil, de



modo que si ese contrato no se ejecuta legalmente y en los hechos se agregan otros elementos de matiz laboral, entonces la protección del derecho laboral alcanza su máxima expresión a través de la primacía de la realidad y se aplica la norma general. Así lo ha manifestado nuestra Excelentísima Corte Suprema, en fallo de unificación de jurisprudencia, rol 23.647-2014 “Undécimo: Que, por consiguiente, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de las Administración del Estado, en la especie, el Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que las establece para el caso- el artículo 11 de la Ley 18.834, 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 las codificación correspondiente. (sic).

UNDÉCIMO: Que toda la prueba ha sido analizada y valorada conforme a las reglas de la sana crítica para arribar a convicción.

Y TENIENDO PRESENTE además, lo dispuesto en los artículos 1, 10, 41, 42, 161, 162, 168, 172, 432, 425 y siguientes, 453 y siguientes del Código del Trabajo en relación a los artículos 446 y siguientes del mismo texto legal, 10 del Código Orgánico de Tribunales, 1546, 1698 del Código Civil, 160, 170 del Código de Procedimiento Civil, SE RESUELVE:

I.- Que SE ACOGE, la excepción de previo y especial pronunciamiento de prescripción del feriado legal.

II.- Que SE RECHAZA, la demanda de declaración de relación laboral, cobro de prestaciones, nulidad del despido y despido injustificado, interpuesta por don [REDACTED], en contra de JUNJI - Junta Nacional de Jardines Infantiles, todos previamente individualizados.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese.

RIT O-16-2023
RUC 23-4-0459007-3

Pronunciada por doña CAROLINA EMILIA PARDO LOBOS, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro.





Carolina Emilia Pardo Lobos

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Castro

Doce de mayo de dos mil veintitrés

13:28 UTC-4

